



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Compromiso laboral y la ejecución de expedientes técnicos en el Programa
Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:
Br. Francisco Javier Carranza Rodríguez (ORCID: 0000-0001-6742-1756)

ASESORA:
Dra. Jessica Palacios Garay (ORCID: 0000-0002-2315-1683)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi esposa Wendy que me ha dado el empuje necesario para culminar mis estudios de maestría, a mis tres hijas Fabiana, Rafaela y Valentina por la fortaleza e inspiración que me dan para conseguir mis metas y a mis padres, Francisco y Adelina, por haberme brindado una correcta educación en valores, los cuales me sirven para salir adelante.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, a mi asesora de tesis Dra. Jessica Palacios y al PRONIS, que contribuyeron al desarrollo de la presente investigación.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Francisco Javier Carranza Rodríguez, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: "Compromiso Laboral y la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019", en 84 folios para la obtención del grado académico de Maestro(a) en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 18 de enero de 2020



Francisco Javier Carranza Rodríguez

DNI: 10618985

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vi
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	17
2.1 Tipo y diseño de investigación	17
2.2. Operacionalización de variables	18
2.3 Población y muestra	19
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos y validación de instrumentos	19
2.5 Procedimiento	22
2.6 Método de análisis de datos	22
2.7 Aspectos éticos	23
III. Resultados	24
IV. Discusión	30
V. Conclusiones	36
VI. Recomendaciones	37
Referencias	38
Anexos	45
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	48
Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos	50
Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos	66
Anexo 5: Consentimiento informado	70
Anexo 6: Constancia de haber aplicado el instrumento	71
Anexo 7: Índice de similitud	72
Anexo 8: Otras evidencias	73

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de variable Compromiso laboral	17
Tabla 2	Operacionalización de variable Expediente Técnico	17
Tabla 3	Validez del Cuestionario para medir la ejecución del expediente técnico	19
Tabla 4	Estadísticas de confiabilidad instrumento 1	19
Tabla 5	Estadísticas de confiabilidad instrumento 2	19
Tabla 6	Estadísticas de normalidad de los instrumentos	20
Tabla 7	Baremos de variables	22
Tabla 8	Niveles de compromiso laboral	24
Tabla 9	Niveles de expediente técnico	25
Tabla 10	Tabla cruzada Compromiso Laboral y Expediente Técnico	26
Tabla 11	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman: Compromiso Laboral y ejecución de expedientes técnicos	27
Tabla 12	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman: Compromiso Laboral y elaboración de expedientes técnicos	28
Tabla 13	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman: Compromiso Laboral y revisión de expedientes técnicos	29
Tabla 14	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman: Compromiso Laboral y aprobación de expedientes técnicos	29

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Niveles del compromiso laboral de los trabajadores según sus dimensiones	24
Figura 2 Niveles de ejecución del expediente técnico según sus dimensiones	25
Figura 3 Gráfica de barras de Compromiso Laboral y Expediente Técnico	26

Resumen

La presente investigación titulada: Compromiso laboral y la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019, procura reconocer la importancia del compromiso laboral y su incidencia con la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud. El presente trabajo tuvo como objetivo general determinar el grado de relación que existe entre el Compromiso Laboral en los trabajadores del PRONIS y la ejecución de expedientes técnicos.

Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables antes mencionadas, los cuales fueron sometidos a las respectivas pruebas de confiabilidad y validez, que determinaron que son aceptables para su aplicación. El método empleado fue el hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; diseño no experimental de corte transversal. La muestra fue censal conformado por 60 trabajadores en igualdad de condiciones pertenecientes al área de estudios definitivos en el PRONIS. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Se concluyó que existen evidencias suficientes para afirmar existe relación entre el Compromiso Laboral y la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019, ($r=430$, $p< 0.05$).

Palabras claves: Compromiso Laboral, ejecución, expedientes técnicos

Abstract

This research entitled: Labor commitment and the execution of technical files in the National Health Investment Program in 2019, seeks to recognize the importance of the labor commitment and its impact with the execution of technical files in the National Health Investment Program. The purpose of this work was to determine the degree of relationship between the Labor Commitment in PRONIS workers and the execution of the technical files.

The instruments that were used were Likert scale questionnaires for the aforementioned variables, which were submitted to the respective reliability and validity tests, which determined that they are acceptable for their application. The method used was the hypothetical deductive, the type of investigation was basic, correlational level, quantitative approach; non-experimental cross design. The sample was a census formed by 60 workers on equal terms belonging to the area of definitive studies in the PRONIS. The technique used to gather information was the survey and the data collection instruments were the questionnaires duly validated through expert judgments and their reliability through the Cronbach Alpha reliability statistics.

It was concluded that there is sufficient evidence to state that there is a relationship between the Labor Commitment and the execution of technical files in the National Health Investment Program in 2019 ($r = 430$, $p < 0.05$).

Keywords: Labor Commitment, execution, technical files

I. Introducción

La inversión pública en el Perú ha sido una preocupación de los distintos gobiernos en los últimos años, tratando de crear sistemas asertivos de gestión para viabilizar los Proyectos de Inversión, desde que asumió el gobierno Pedro Pablo Kuczynski, se sustituyó el Sistema Nacional de Inversión Pública (SNIP) por INVIERTE.PE, con el objetivo de ayudar a los gobiernos locales y regionales en hacer más ágiles sus planes financieros públicos, el Ministro de Economía durante esa gestión Fernando Zavala, afirmaba que de esta manera los peruanos tendrían más obras en menos tiempo. Mediante el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones INVIERTE.PE, se ha diseñado mecanismos más simples para que un Plan de financiación Pública sea declarado viable para su futura ejecución, de tal modo que, una vez declarado viable pase a la siguiente etapa; la formulación del expediente técnico es el siguiente paso; de la correcta ejecución de este documento, dependerá la ejecución de una obra. Para abordar el tema con respecto a Proyectos de Inversión Pública, se consideró como referente al Programa Nacional de Inversiones en Salud - PRONIS, este es un programa que ejecuta sus actividades a través de la Unidad Ejecutora 125 que depende al Ministerio de Salud, rinde cuentas al Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud, institución que tiene a su cargo la formulación, ejecución y supervisión a nivel nacional de los estudios de pre inversión y los proyectos de inversión en salud para todos los niveles de complejidad, de tal manera que la elaboración de los expedientes técnicos es sumamente importante para la ejecución de infraestructura hospitalaria, el área técnica que se encarga de este proceso es la Unidad de Estudios Definitivos. Lamentablemente las instituciones públicas en los últimos años son mal vistas, porque se encuentran bajo la sombra negativa de la ineficacia de la burocracia y la corrupción; pero esta realidad del servidor público con desánimo o corrupto en PRONIS es distinta, debido a que desde los Jefes de áreas motivan a los trabajadores mediante acciones de Liderazgo; asimismo, para que las metas se cumplan en la ejecución de un expediente técnico además también se deben involucrar agentes externos, estos serán los limitantes para su aprobación.

Son múltiples los factores que afectan a los trabajadores en tener un bajo rendimiento dentro de su centro laboral, es por esta razón que el compromiso con la institución u organización son ineficaces. Fernández (s.f.) señaló que el principal factor son los sueldos, la falta de vacaciones, las excesivas jornadas de trabajo, etc. Si hay un rasgo general que caracteriza la situación de la contratación en el Perú es la complicada

heterogeneidad de la fuerza de trabajo, su baja producción y la extendida carencia, en la institución de nuestro interés que es PRONIS, los trabajadores se encuentran en una situación laboral singular, porque los sueldos son superiores al promedio, solo que las condiciones de contratación son complicadas como se expondrá más adelante con locación de servicios, mediante TDR y contrato administrativo de servicios CAS; de tal manera que el trabajador no ha tenido una estabilidad laboral, además los cambios políticos también son un factor importante porque al ser órganos de línea los jefes son en su mayoría cargos de confianza, una vez que un Ministro es cambiado desplaza a los jefes anteriores, muchas veces truncando el avance del trabajo. Razón por la cual ha sido de interés en esta investigación: a pesar de las condiciones adversas de no contar con estabilidad laboral, falta de comunicación entre las distintas áreas, carencia de los equipos necesarios o desinterés en algunas autoridades políticas, excesivas jornadas laborales, se puede percibir el compromiso laboral en los empleados de PRONIS, en la ejecución de los expedientes técnicos.

Las cifras a nivel nacional son dramáticas de cumplimiento de propósitos en Proyectos de inversión Pública, de acuerdo a un informe que emitió la Contraloría el 31 de julio del 2018, Shack (2019) señaló que las instituciones públicas han expresado de 867 proyectos de inversión pública se encuentran detenidos, demostrando una cifra alarmante de S/ 16,871 millones (2.3% del PBI) en contratos por cumplir. Siendo los principales motivos para la paralización de obras; porque existen deficiencias técnicas, incumplimiento de contrato, arbitrajes, limitaciones presupuestales y falta de terrenos. A la fecha durante el desarrollo de esta investigación existe una promesa del presidente de la República Martín Vizcarra de emitir un decreto de urgencia para destrabar la paralización de los Planes Financieros Públicos. Es esencial también hacer mención la preocupación de la Contraloría con respecto a la aprobación del expediente técnico. El tema principal es el de gestión para que un PIP sea declarado viable, también se debe tomar en consideración el trabajo de los especialistas que se dedican a elaborarlo, porque si ellos cometen errores no se podrá ejecutar la obra. Realmente es preocupante a quién señalar cuando un PIP no llega cumplirse, como señalamos líneas atrás también se culpa al expediente técnico esta ineficacia.

En este estudio se ha tenido en cuenta como antecedentes internacionales los siguientes estudios: el de Sanclemente, Elboj e Íñiguez (2017) en su artículo tuvieron como objetivo determinar el nivel de engagement y la relación con las seis áreas de la vida laboral en los profesionales de enfermería en la ciudad de Huesca (España) y su asociación con las

variables socio-demográficas y laborales; trabajó con un enfoque cuantitativo, donde recolectó los datos para probar sus hipótesis, empleó un nivel descriptivo- correlacional, optando por un diseño no experimental, el tamaño de la población fue de 305 profesionales, la técnica de estudio fue la encuesta y el instrumento que se usó para el recojo de datos fue el cuestionario; se llegó a la conclusión que entre engagement y la relación con las seis áreas de la vida laboral en los profesionales existe un vínculo, asimismo, su resultado en la correlación de Spearman obtuvo un resultado de 0.715, $p < 0.05$.

Merino (2017), El compromiso en el trabajo (engagement) estudio empírico en empleados de congregación religiosa educativa. El autor tuvo como propósito establecer el vínculo del engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en los centros educativos de la Congregación Salesiana en España, para lo cual hace la división de tres estudios empíricos, de lo cual el primero se tomó una población conformada de 200 personas trabajadores en su totalidad de la Congregación, el segundo se aplicó una encuesta a 10 directores y por último, el tercero empleando como instrumento el cuestionario sobre 50 empleados, docentes, administrativos y servicio. Concluyo con una correlación significativa ($r = 0,509$, $p < 0,05$), el engagement se relaciona con la ocupación en el campo laboral de los trabajadores en los centros educativos de la Congregación Salesiana en España. Asimismo, es bastante interesante, que la influencia que ejerce el engagement, con los trabajadores de asumir compromisos, demostrar eficiencia y cuidar su puesto laboral, está en función a la carga familiar, el desempeño laboral que demuestra; es por el temor de perder su trabajo.

Asimismo, Contreras (2015) en el artículo científico: Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México, realizó un estudio observacional descriptivo por dos meses a los trabajadores del Centro Procesador de Gas y Aceite Crudo Akal L. Para la recolecta de información, el autor ejecutó como instrumento el cuestionario UWES, diseñado por Salanova que se aplicó a una población de 124 trabajadores. Este estudio evidenció un importante dato estadístico, en el cual los trabajadores demuestran tener un promedio inferior al 12% considerado en México y con 19% cifra para América Latina de engagement, concluyendo que es bajo el compromiso laboral.

Hernández (2017) con la investigación, Los recursos humanos en las nuevas empresas internacionales. El papel del engagement, realizó un estudio de enfoque cualitativo, para lo cual realizó un trabajo de campo en empresas de alta tecnología, con un

promedio de 12 años de antigüedad, dedicadas principalmente, ubicada en España en la zona conocida como parques científicos en las provincias de Castellón, Valencia y Alicante a las ventas. Del cual llegó a la conclusión que era alto el grado de engagement en los empleados de la zona estudiada, además esto se demostraba con la productividad laboral, el autor deja abierta a la comunidad académica la posibilidad de hacer esta misma investigación, pero con enfoque cuantitativo.

Peralta, Santofinio y Segura (2007) realizaron una investigación El compromiso laboral: discursos en la organización, las autoras tomaron como referente teórico socio constructivista, el enfoque de tipo cualitativo que mediante la técnica de discurso y como instrumento la entrevista. El estudio lo realizaron en un conjunto de empleados colombianos de una compañía de telecomunicaciones con más de dieciocho meses de antigüedad, las autoras pudieron concluir que se hallan vinculadas de manera paternalista en la empresa, en las que el accionista, dentro de un marco referencial de la empresa resguardada y de una mínima garantía del Gobierno por amparar los derechos sociales de los empleados, ofrecen un mínimo conjunto de empleados contando con la probabilidad de realizar carreras internas. Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010) realizaron un estudio el cual tuvieron como propósito determinar como la responsabilidad laboral se vincula con el entorno de trabajo, los participantes realizaron un estudio empírico transversal, con enfoque cuantitativo, tipo correlacional, sobre una muestra de 62 trabajadores de distintas instituciones públicas llegaron a la conclusión que los datos evidencian que en los distintos elementos de responsabilidad y ambiente de trabajo no hay distinciones positivas entre ambos géneros, puesto que los empleados, manifiestan categorías semejantes de responsabilidad laboral y el ambiente de trabajo.

Torrente, Salanova, Llorens y Schaufeli (2012) con la investigation, Teams make it work: How team work engagement mediates between social resources and performance in teams. En este estudio se demuestra como el engagement se puede aplicar al trabajo en equipo y a su vez contribuye en el desempeño laboral, resulta interesante porque la gran parte de trabajos académicos sobre el tema se centran en el individuo y como asume el compromiso laboral. El trabajo en equipo se reflejará en el bienestar que el equipo proyecta al desarrollar sus actividades, la satisfacción será en común para todos los empleados con respecto al compromiso laboral; los autores de esta investigación señalan además del rol que tienen el líder para generar un clima psicológico que favorezca al engagement en los

trabajadores, él coordina y dirige los esfuerzos del grupo humano que dirige. Para tener un adecuado compromiso laboral en la organización es primordial que las demandas sociales de los trabajadores se encuentren satisfechas porque esto le brindará la tranquilidad emocional necesaria, además un aporte interesante es la resiliencia, frente a las dificultades el equipo es capaz de hacerle frente con aptitudes positivas. La investigación se aplicó sobre una población de 533 trabajadores agrupados en 62 agrupaciones de 13 entidades, para los cual se utilizó como instrumento cuestionarios en escala de Likert anónimos, uno de ellos fue el Cuestionario HERO (Organizaciones Saludables y Resilientes). Salanova y Schaufell (2009). El estudio fue de naturaleza transversal, utilizaron la metodología multinivel para estudiar las variables. Los autores señalan como principal aporte en su investigación que las instituciones tienen que cuidar los equipos y los recursos sociales, aliviando condiciones de estrés de tal manera que incrementarán la productividad. Se debe promover un compromiso laboral vigoroso.

León, Méndez y Ruiz (2015) los autores tratan de encontrar el vínculo entre las condiciones en el campo laboral y el engagement, de tal manera que se debe encontrar satisfacción en el trabajador público con respeto a su centro donde labora, porque de no ser así se afecta su salud mental y psicológica, por esta razón es necesario impulsar proyectos que busquen trabajadores comprometidos con la organización, realizaron una investigación de carácter empírico con un diseño descriptivo transversal, para lo cual se eligió 13 instituciones educativas de la región centro este de España, dando una muestra de 704 docentes para lo cual aplicaron el instrumento estandarizado diseñado por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010), el enfoque fue cualitativo y cuantitativo, para lo cual los autores realizaron un prolongado trabajo de campo. Además, la justificación es elaborar Macro proyectos según los aportes de Blanch, de tal manera que se mejore la calidad en el desempeño del trabajador público. Esta investigación evidencio bajos niveles de engagement en la población estudiada de tal manera que era necesario buscar su empoderamiento para que se relacione de forma positiva con su desempeño laboral.

Además, se tomó en cuenta como antecedentes nacionales las siguientes investigaciones: Ríos (2018) la Gestión Pública, Compromiso laboral y motivación del personal de la oficina de tesorería del Ministerio de Educación, 2018, se pudo trabajar bajo la investigación básica, donde se busca la correlación de los temas a estudiar, y donde se cuantifica los datos arrojados tomándose como el enfoque del estudio la población fue 51

empleados CAS de la Oficina de Tesorería del MINEDU, llegó a la conclusión de que se presenta un vínculo entre las variables estudiadas de los empleados de dicha organización.

Amanqui y Sarmiento (2018) en su investigación cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre la motivación laboral y engagement laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico, recuperación y central de esterilización del HRHD, Arequipa, Julio – 2017; trabajó con un enfoque cuantitativo, donde recolectó los datos para probar sus hipótesis, empleó un nivel descriptivo- correlacional, optando por un diseño no experimental, el tamaño de la población fue de 120 personas, la técnica de estudio fue la encuesta y el instrumento que se usó para el recojo de datos fue el cuestionario; se llegó a la conclusión que entre la motivación laboral y engagement laboral existe un vínculo, asimismo, su resultado en la correlación de Spearman obtuvo un resultado de 0.822, $p < 0.05$.

Mendoza y Gutiérrez (2017) en su investigación cuyo objetivo fue analizar la relación del engagement en el desempeño laboral del personal del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado; trabajó con un enfoque cuantitativo, donde recolectó los datos para probar sus hipótesis, empleó un nivel descriptivo- correlacional, optando por un diseño no experimental, el tamaño de la población fue de 194 trabajadores, la técnica de estudio fue la encuesta y el instrumento que se usó para el recojo de datos fue el cuestionario; se llegó a la conclusión que entre engagement y el desempeño laboral existe un vínculo, asimismo, su resultado en la correlación de Spearman obtuvo un resultado de 0.731, $p < 0.05$.

Del Rosario (2017) con el estudio del Clima organizacional y nivel de compromiso laboral de los empleados de la Organización de Servicios Postales del Perú. Lima 2016. Se pudo trabajar bajo la investigación básica, donde se busca la correlación de los temas a estudiar, y donde se cuantifica los datos arrojados tomándose como el enfoque del estudio. En cuanto a la población estuvo conformada por 98 empleados. Llegó a concluir que el grado de ejecución laboral se vincula positivamente con la responsabilidad que tienen los empleados de dicha entidad. Arrojando como resultado una correlación directa y alta ($r = 0.823^{**}$), en pocas palabras, que en progreso que exista mejoría el grado de ejecución laboral, de tal manera se mejorará el nivel de responsabilidad de los empleados.

Sotelo (2016) realizó un estudio sobre el engagement y la relación con el estrés laboral, la autora propone la necesidad que en las organizaciones modernas el trabajador sea empoderado con el engagement para que favorezca a su desempeño laboral, existiendo

elementos negativos como el estrés que limitarán su productividad. Realizó un tipo de investigación sustantiva, de diseño descriptiva correlacional, que se aplicó sobre una población de 48 docentes, utilizando varios instrumentos colaborativos para la investigación. Pudiendo concluir que se presenta un vínculo positivo, de nivel medio y alto positivo entre las variables.

Bobadilla, Callata y Caro (2015) Como finalidad relacionar la cultura organizacional con el engagement, su metodología fue cuantitativa, explicativa no experimental y transaccional. Emplearon una muestra no probabilística de 209 colaboradores, utilizaron como instrumento para medir el engagement varios programas estadísticos que ayudarán en su fiabilidad. Por otro lado los autores Denison y Neale (2000) El principal aporte de las autoras es presentar un plan de mejora de gestión de persona que fortalezca la cultura organizacional tomando como referencia el engagement, dado que este fue un estudio que se aplicó en empresas de Norteamérica, Sudamérica y Sudeste asiático para darle el sentido global, las autoras llegaron a la conclusión demostrando que entre las variables nombradas; se presenta un vínculo significativo y positivo con el engagement.

Fernández (2018) con el estudio, Engagement y desempeño docente en el centro educativo superior tecnológico AVANSYS, realizó un estudio de tipo descriptivo correlacional, para el cual tomó una población de 283 docentes, empleando como instrumento el cuestionario UWES de Salanova, llegó a la conclusión que las personas empoderadas con el engagement, tienen menos afecciones psicosomáticas, además son capaces de desarrollar la resiliencia. La autora brinda un importante aporte que el engagement puede actuar como protector para el trabajador cuando puede ser afectado por el burnout.

Se tomó en cuenta para esta investigación como bases teóricas los aportes de la Psicología Social; esta ciencia en la actual es la que se encarga de abordar las relaciones interpersonales en una institución desde la parte subjetiva, de cómo el trato, lenguaje, etc. generan influencia en el trabajador, siendo un factor importante la motivación, las personas responden ante estímulos que genera la empresa sobre ellos, que permiten se sientan validados y valorados, esto permite que el incremento de la autoestima, hace que un trabajador empoderado sea más productivo. Los primeros estudios de la Psicología Social, se dieron en el siglo XIX con la investigación de Gabriel Tarde psicólogo y sociólogo francés que estableció las bases de la Teoría social; Tonkonof (2015) tomando los estudios de Tarde

quien señala con respecto a la persona de forma metafórica, que no se nace, sino que se llega a ser semejante, dando entender el efecto de un individuo puede generar sobre otro; de tal forma que imita sus conductas. Edward Ross en Estados Unidos recibió la influencia de Tarde y postuló que la conducta se da como resultado de la interacción con otros individuos, su teoría fue bastante difundida en el norte del continente. Chiavenato (2007) expresó que Allport Grawmann (1990), tres rasgos sobresalientes imperan durante el desarrollo de la Psicología Social en Norteamérica: el conductismo, el método experimental y el énfasis en el individuo. Así mismo Chiavenato, mencionó que a Kurt Lewin quien propuso la Teoría de Campo, mediante el estudio de grupos demostró como la influencia y la toma de decisiones, contribuyen al cambio social Fernández y Puente (2009) ambos autores toman textualmente a las investigaciones de Lewin señalando que el comportamiento es una acción del individuo y su ambiente, además recibe la influencia de agentes externos propios de su entorno natural. Bertoglia (2005) cita la investigación de Jones y Davis de cómo un observador atribuye el comportamiento de un protagonista a elementos contextuales o a elementos internos tales como intenciones, gustos personales o rasgos de personalidad. Décadas más adelante la Psicología Social se enriqueció con los aportes de Cacioppo sobre la neurociencia y la conducta. Castañeda (2009) precisa que la Psicología Social cuyo objeto de estudio es como las relaciones sociales pueden influenciar en el estado emocional y mental de las personas tiene como referente a Ross y Lewis, antes mencionados.

En el estudio de Peralta, Santofinio y Segura (2007) dan una definición de compromiso laboral que se ajusta a la dimensión que estamos abordando. Los autores señalan que en la responsabilidad en campo laboral es la capacidad de los empleados de identificarse con la empresa, esto se genera cuando el trabajador es integrado a ella dando como ejemplo que se le pudiera dar una membresía, se le brinda el sentido de pertenencia él se siente que es importante para la organización, este vínculo le genera satisfacción de querer permanecer en la institución. Siente que sus funciones son necesarias e importantes. También cumple un rol importante el líder, quien, al promover un trato horizontal, demostrar interés por los trabajadores, acompañarlos durante sus labores para mejorar su desempeño profesional, conseguirá trabajadores identificados y comprometidos con la institución. De tal manera que frente a la revisión general que se elaboró de la Psicología Social, de ella emanará la Psicología Ocupacional y a su vez se subdividirá en una rama más específica que vea la conducta y emociones del trabajador dentro de una organización que será la Psicología Positiva, esta rama será nuestro referente para definir el Compromiso Laboral y sus

dimensiones, la base teórica el trabajo de Salanova y Schaufell (2009) sobre engagement, término que no tiene traducción precisa; pero se aproxima a lo que entendemos como compromiso laboral o compromiso organizacional, actualmente las empresas promueven desde la Psicología Positiva el buen trato al trabajador, de tal manera que el contribuya con su trabajo, la identificación con la empresa ayudará a que se cumplan las metas, a nuestro parecer en el Perú las condiciones laborales son complicadas, ni siquiera el 20% de trabajadores se encuentra en planilla, un alarmante 54,6 % se encuentra en la informalidad INEI (2018), además al inicio de esta investigación en el planteamiento del problema que otro factor que afecta al trabajador público es la estabilidad laboral, debido a que se encuentran en condiciones complicadas al estar como locadores de servicios (TDR) o bajo el régimen de CAS, colocamos estas cifras porque nos da más luces de cómo un trabajador con condiciones adversas frente a su relación contractual con su empleador puede desarrollar el compromiso laboral. A nuestro parecer el compromiso laboral, para que cumpla sus expectativas también debe estar relacionado a la satisfacción laboral; esta fortalece que en el centro laboral se den aptitudes como iniciativa que incrementan la productividad, Marcantonio (2017) el engagement es la actitud que toma el individuo hacia su trabajo, tratando de que todas sus funciones se realicen efectiva y eficazmente, todo ello para tener control sobre las actividades que realiza. Desde el punto de vista de la Psicología Positiva este término también tendrá que ver con la predisposición de las personas frente a la influencia de otro individuo de manera saludable asumen compromisos; el padre de la Psicología Positiva Martin Seligman, proponía el optimismo para alcanzar la felicidad; es decir no se da presión; sino entusiasmo que genera la expectativa de retos que se proponen en la institución.

Existen factores que lo fortalecen como es trabajadores con salarios justos y puntuales, contra con beneficios sociales para ellos y su familia, el empleador demuestra interés por él y se preocupa si ve aptitudes negativas que lo afecten. Además es necesario también mencionar que el engagement, fue una respuesta a otro término que surgió frente a las relaciones que el centro laboral genera frente al trabajador, Hidalgo y Saborío (2015) proponen que la conceptualización más apropiada de burnout es la propuesta por C. Maslach, pionera sobre el tema junto a Jackson, que lo indica como una manera insatisfecha de enfrentar el estrés crónico, ya que los rasgos primordiales son la escases sentimental, la despersonalización y el mínimo desempeño particular, Maslach también sostiene que los factores organizacionales influyen en el agotamiento profesional. Es importante mencionar

que en mayo de este año la Organización Mundial de la Salud reconoce oficialmente a burnout o “síndrome de estar quemado” o de desgaste profesional como una enfermedad mental. Burnout será tipificado como un síndrome definido como el estrés crónico en el sitio laboral que no se ha manejado con eficacia.

Además, OMS (2018) plantea tres dimensiones que deben ser consideradas para su estudio clínico del burnout que deben ser considerados en esta investigación como efectos negativos opuestos al compromiso laboral: a) Sentimientos de falta de energía o agotamiento, b) Este es un estado más mental que se refleja en apatía o rechazo laboral, el cansancio y la fatiga es habitual, el trabajador no demuestra entusiasmo por su labor. c) Desarrollo de la distancia mental referente a la labor realizada, o afectos negativos o cínicos referente a la labor.

Esta dimensión de tipo emocional es una respuesta negativa al trabajo, el ausentismo y las faltas son habituales, referente al cinismo ya no le interesan las críticas ni se preocupa por su auto concepto le es indiferente la opinión de los demás.

Eficacia profesional reducida. El rendimiento profesional se deteriora, el individuo se resiste a cumplir las metas propuestas en su centro laboral, bajando su productividad laboral.

De acuerdo a la investigación que realizaron García, Maldonado y Ramírez (2014) donde elaboran una revisión bibliográfica sobre el tema sostienen que, en las últimas décadas para ser exactos hace 25 años atrás, el estudio en este ámbito ha hallado que el burnout es un aspecto complicado y ha determinado su vínculo con otras variables institucionales, una de ellas es la fomentación social, las habilidades de enfrentar el liderazgo, la responsabilidad institucional, la complacencia en el trabajo y el engagement, entre otras. Ante esta dificultad que puede presentar el trabajo con desánimo como se describió líneas atrás, de tal manera que para estudiar el compromiso laboral es importante la influencia de la Psicología Positiva, esta tendencia promueve el optimismo, de tal forma que aportan al éxito de los propósitos y la satisfacción de cumplir correctamente el trabajo nos puede llenar de felicidad e ir en contra de condiciones adversas como lo es el burnout

Frente a lo líneas atrás expuesto de las dificultades que se generan con el trabajador cuando no se siente comprometido con la institución, es que procedemos a fortalecer

nuestras dimensiones de la variable Compromiso Laboral que toman como referente los estudios de Salanova y Schaufell (2009) que serán relacionados al engagement.

Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015) elaboraron un estudio referente al engagement, cuando se refieren al vigor como primera dimensión explican que se trata de una resiliencia mental cuando se trabaja, de tal manera que este será un estado anímico que permitirá al trabajador desempeñar sus labores a pesar de las adversidades, siente y tiene la necesidad de cumplir sus metas, el empleador o líder dentro de la institución motiva el optimismo entre los trabajadores, el refuerzo positivo será utilizando un lenguaje asertivo, que no le baje la moral y a su vez genere reflexión en él si cometió algún error en el centro laboral, de acuerdo a la Psicología Positiva el lenguaje y expresiones adecuadas contribuyen al buen manejo emocional de los trabajadores, Muñiz y Álvarez (2013) estudiaron la felicidad en que nos sólo está en el ideario mental, sino para que nuestro cerebro lo estimula necesita de impulso que se lo da el lenguaje correcto, sirviendo como estímulo en la actualidad las empresas quieren tener consigo a los mejores talentos y una buena forma de atraerlo es demostrar que se maneja un buen clima laboral, ofrecen sueldos atractivos y demuestran preocupación por el trabajador, es interesante como el trabajador demuestra apego a su centro laboral cuando se siente identificado y realizado.

En nuestro país se está fomentando para atraer talentos demostrar a nivel del mercado que se hallan entre las mejorías institucionales para laborar como son: Interbank, Cineplanet, Sodimac, etc. La siguiente dimensión que es la dedicación se entiende como el cariño de forma metafórica que se siente por el trabajo, el entusiasmo y la satisfacción que brinda cumplir las metas a pesar que se nos exija más horas de las requeridas en nuestro trabajo, la dedicación también requiere tener un equilibrio con el esfuerzo que se brinda, se hace con gusto, desde fuera hay personas que no entienden la dedicación como compromiso, sino que está mal porque das más de su tiempo, interesante es que al trabajador nadie lo obliga, es por su propia decisión, a veces esta dedicación puede traer implicancias personales como es el abandono de la familia o cerrarse a otras aspiraciones personales, existen interpretaciones de que aquel trabajo que haces con gusto es el que no te cansa y la tercer variable que es la absorción tiene que ver con el estado emocional de concentración, es tal entusiasmo por el trabajo que se puede perder hasta la noción del tiempo, la concentración es necesaria para cumplir las metas, realmente si alguien se concentra para hacer determinada actividad mejora su productividad los agentes externos pueden ser limitantes o generarles estrés.

Dentro de esta investigación es necesario definir qué se entiende por trabajador público, de acuerdo al marco de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, el año 2013 durante el gobierno de Ollanta Humala se promulgó la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, la cual busca mejoría en el desenvolvimiento de los profesionales en el área público y a su vez incentivar con los beneficios económicos y laborales tienen estrecha relación con la meritocracia. De acuerdo a Del Campo y Hernández (2015) en un estudio que aborda la realidad del trabajador público en Latinoamérica, los autores señalan que de acuerdo a Carta Iberoamericana de la Función Pública, promulgada el año 2003, los principios del trabajador público están orientados a su capacidad, desempeño y mérito, los estados deben buscar atraer a los mejores talentos altamente preparados.

En el Programa Nacional de inversiones en Salud (PRONIS) se reclutan principalmente especialistas bajo el sistema de locación de servicios, mediante TDR (Términos de Referencia) donde se señalan sus labores específicas y la forma como se entregarán; otro grupo se encuentra bajo el sistema de CAS (Contrato Administrativo de Servicios) estos últimos con una posición más privilegiada de obtener beneficios laborales; pero por qué es necesaria esta información, para poder comprender la realidad de los trabajadores en la institución que es objeto de nuestra investigación, dado que la inestabilidad laboral podría ser un determinante en el Compromiso Laboral, cuál será la motivación de estos trabajadores para poder ejercer sus funciones con responsabilidad y cumplir los objetivos de ejecutar un expediente técnico después de haber sido viabilizado un PIP este entusiasmo se puede deber al Compromiso Laboral que ellos asumen dentro de la institución.

La siguiente variable materia de estudio ejecución de expediente técnico, de acuerdo al Ministerio de Economía y Finanzas y Dirección general de inversión Pública (2014) tiene como referente teórico los Proyectos de Inversión Pública (PIP), este nace de una necesidad sectorial de cada ministerio, en el caso de esta investigación es el MINSA(s.f.) nuestro referente, porque de él depende el Programa Nacional de Inversión Pública (PRONIS) que se encarga de la formulación, ejecución y supervisión en todo el país de las investigaciones realizadas sobre los métodos de financiación en relación a la sanidad para todas las categorías complejas, no obstante a ello, ofrecer cuidados técnicos integrales en conformidad a las condiciones normativas y técnicas modernizadas, asimismo a los acuerdos concernientes. De acuerdo a información que aparece en su página institucional, su creación se dio mediante el Decreto Supremo N°035-2014-SA, promulgado el 27 de noviembre de

2014 y su correspondiente Manual de Operaciones fue comprobado por medio de la Resolución Ministerial N°463-2015/MINSA y reestructurado por medio de las Resoluciones Ministeriales N° 1151-2018/MINSA y N°652-2019/MINSA. Una definición sencilla de un PIP, se trata de una inversión temporal es decir que necesita de un tiempo para su ejecución, hace uso de los recursos públicos y busca solucionar problemas que afectan a la población , en nuestro país está normado por el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones, conocido como INVIERTE.PE, que entró en vigencia desde el año 2017 y reemplazó al SNIP, este busca hacer más ágil el círculo de ejecución de los Proyectos de Inversión Pública, es importante señalar que un PIP tiene como naturaleza cerrar brechas, de infraestructura o acceso, servicio, utilización y de apropiación de la población, en el caso de PRONIS, que es la institución de nuestro interés tiene como meta atender las brechas en infraestructura de salud.

El proyecto de inversión pública busca la mejora la capacidad de una unidad de producción optimizando y ampliando su servicio, creando su servicio o recuperando el servicio. Como un ejemplo un centro de salud; si no hay el servicio creamos el servicio, si existe y es deficiente el servicio lo mejoramos, de existir, pero se necesita más servicio más capacidad lo ampliamos, o de existir, pero se perdió lo recuperamos. No es que la palabra servicio sea repetitiva; sino que es a nuestro parecer demostrar la necesidad de atención que requiere una población frente a sus múltiples necesidades, por eso se elaboran los estudios sobre las brechas y la personas que se necesitan brindar atención. En el caso específico de la institución de nuestro interés es PRONIS, que su objetivo antes señalado es brindar asesoría en infraestructura de salud.

En la actualidad el tema de Gestión Pública y elaboración de los PIP está siendo una severa preocupación dada la coyuntura política y el descontento de la población de que sus necesidades no son atendidas. MEF (2019) Los Proyectos de Inversión Pública son aquellos que se planifican con la finalidad de mejorar los servicios que brinda el Estado para que la población cuente con las mejores tecnologías y que colaboran con el desarrollo del país durante un determinado tiempo, ya que es un procedimiento que tiene vida útil.

Dado los conceptos de un PIP, se debe diferenciar con a la variable materia de esta investigación interés que es el expediente técnico; de acuerdo al MEF es el principal instrumento de inversión pública en el cual se consideran las acciones a seguir para su formulación y sea declarado viable. Asimismo, es el documento que se utiliza para ejecutar

gastos o actividades en el sector público, ya que se debe pasar por toda la legalización que el Estado requiere para poder prestar los servicios. Es la herramienta elaborada por la organización que va a ejecutar una labor para las metas de emplear de una faena pública. Asimismo, se conceptualiza la finalidad, coste, caducidad y restantes circunstancias de un trabajo representativo por proceder, ya que su producción debe considerar con la protección técnico obligatorio, examinando que correspondan al entorno y contextos particulares de la faena. Es importante señalar que de su elaboración depende la eficaz ejecución de una obra. En el caso de PRONIS el área encargada de la elaboración del expediente técnico es la Unidad de Estudios Definitivos, que de acuerdo a su portal institucional a la fecha de esta investigación tenía 11 expedientes elaborados y 11 que estaban en proceso. Es necesario precisar que para su elaboración se requiere de especialistas en el tema. Para dimensionar esta variable se consideró en esta investigación las etapas por las que pasa como son elaboración, evaluación y aprobación.

No obstante, la Directiva N° 001-2019-EF/63.01 del Sistema Nacional de Programación Multianual de Gestión de Inversiones, en el artículo señala que la elaboración del expediente técnico depende de la Unidad Ejecutora de Inversión que debe examinar que cuenta con el saneamiento físico legal y los requerimientos legales correspondientes, más adelante esta directiva específica que debe pasar por una revisión y evaluación de acuerdo a los formatos estandarizados, finalmente para que se pueda probar un expediente técnico es necesario que este cumpla con todas las normativas que dictan los institutos públicos ya que esto es un proceso continuo donde todo tiene su legalidad. Se tiene que considerar que estas etapas pueden tomar varios meses para su ejecución, de tal manera que el Compromiso Laboral es sumamente importante para que se cumplan los objetivos dentro de la institución.

De acuerdo al trabajo de Caballero (2018) un problema no pueda abarcar un todo, es necesario que se centre en un tema específico de acorde a la realidad que se pretende de investigar, según las variables en esta investigación Compromiso Laboral y ejecución de expediente técnico; de acuerdo a los contenidos antes expuesto, se determinó la formulación de la siguiente manera:

Problema general ¿Cuál es la relación entre el Compromiso Laboral y la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019?

Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el Compromiso Laboral y la elaboración de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019?, ¿Cuál es la relación entre el Compromiso Laboral y la evaluación de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019?, ¿Cuál es la relación entre el Compromiso Laboral y la aprobación de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019?

Se considera la justificación teórica, que esta investigación permitirá incrementar la información teórica de las variables como son compromiso laboral desde el concepto del engagement y ejecución de expedientes técnicos, ambos conceptos realmente son bastante modernos el primero relacionado con la Psicología Positiva y el segundo con la Gestión Pública, de tal manera que futuros investigadores tengan nociones teóricas sobre el tema.

La justificación práctica, que esta investigación ha sido brindar las pautas necesarias a otras instituciones públicas en motivar a sus trabajadores de cómo el compromiso laboral es importante para poder conseguir los objetivos planificados, Asimismo, se promueva la importancia de una buena ejecución de un expediente técnico; un trabajador comprometido con la institución hará suya la ejecución de un expediente técnico, no le importará someterse a situaciones retadoras.

Caballero (2018) señala que los objetivos son el propósito de toda investigación responden a la pregunta ¿para qué?, siendo el objetivo general un enunciado que tendrá un carácter integrador, mientras que el específico son disgregados del general. Por esta razón se ha considerado en esta investigación: Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Compromiso Laboral y la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019. Teniendo como objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el Compromiso Laboral y la elaboración de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019. Determinar la relación que existe entre el Compromiso Laboral y la evaluación de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019. Determinar que existe relación entre el Compromiso Laboral y la aprobación de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019.

Caballero (2018) también señala que la hipótesis es un enunciado proposicional que plantea una nueva solución creativa, frente a una realidad no resuelta, empleado variables de

tal manera que se consideró en esta investigación las siguientes: Existe relación significativa entre el Compromiso Laboral y la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019. Siendo las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el Compromiso Laboral y la elaboración de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019. Existe relación significativa entre el Compromiso Laboral y la evaluación de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019. Existe relación significativa entre el Compromiso Laboral y la aprobación de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, para Bisquerra (2014) manifestó que el enfoque cuantitativo asiste a una realidad invariable, con una perspectiva externa, enfoque particular y una estructura rígida y sistemática, proceso controlado e hipótesis probables y resultados inferenciales. En tal sentido este estudio es secuencial, donde se parte de la recopilación y observación de datos para luego contrastarlos a una probación estadística y cuyos resultados serán analizados con las hipótesis en la investigación.

Asimismo, se empleó en este estudio un procedimiento hipotético deductivo. Según Bisquerra (2014), indico que este análisis se da a través de un planteamiento de problema para luego proceder a la elaboración de hipótesis que luego serán afirmadas o refutadas y a partir de ahí crear nuevas soluciones.

En el estudio se empleó un diseño no experimental, ya que no se aplicó ningún control sobre las variables en estudio, Valderrama (2014) afirmo que este tipo de diseño se caracteriza por no manipular deliberadamente ninguna de las variables en estudio, presentadas tal como son para luego proceder a analizarlas.

La investigación perteneció al tipo descriptivo correlacional, descriptivo porque se recogieron información de manera congruente sobre las variables en estudio; por otro lado, tuvo como finalidad determinar y conocer el vínculo entre las variables.

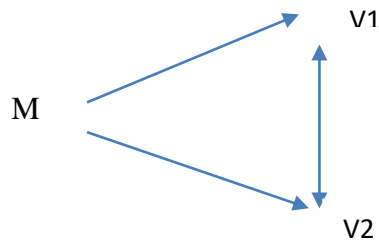
De corte transversal, según Hernández, Fernández y Baptista, (2014) indicaron que las investigaciones son transversales por que la recolección de datos se realizó en solo momento. Quiere decir que la aplicación del instrumento se aplica una sola vez a la muestra.

El estudio fue de tipo básica, según Zorrilla (1993) afirmó que es básica porque permitió generar nuevos conocimientos científicos basados en la realidad y así lograr ampliar una mayor información de dichas variables. Entonces se puede afirmar que este tipo de investigación va a contribuir a ampliar información que serán de base fundamental para generar nuevos conocimientos.

El nivel que se empleó en la investigación fue descriptivo, Hernández et al. (2014) sostuvieron que el estudio descriptivo consiste en describir, explorar, observar y analizar el problema real y como se desarrollan estos procesos, quiere decir que una investigación de tipo descriptiva analiza los problemas de una situación específica para luego dar a conocer a través de un comentario correcto y explícito. Por ello podemos afirmar que este nivel se

emplea para describir e identificar las características, funciones específicas o tipos sobre los que nos interesa analizar.

Dónde:



M = Muestra en estudio.

V1 = Observación de la Variable 1: Compromiso laboral

V2 = Observación de la Variable 2: Expediente técnico

r = Relación de las variables de estudio

2.2. Operacionalización de variables

Definición variable 1: Marcantonio (2017) tomando los conceptos Salanova y Schafell (2009) el engagement es la actitud que toma el individuo hacia su trabajo, tratando de que todas sus funciones se realicen efectiva y eficazmente, todo ello para tener control sobre las actividades que realiza.

Definición variable 2: Expediente de técnico es un contenido que tiene las investigaciones de ingeniería detallada con su determinada memoria, fundamentos, descriptivo, determinaciones técnicas y el presupuesto establecido. MEF (2017)

Tabla 1

Operacionalización de variable Compromiso laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valores	y Niveles y rangos
V1: Compromiso laboral	Vigor anímico	Energía	1,2,3,4,5,6,	Escala ordinal.	Alto (63-85)
	Dedicación ante el reto	Inspiración	7,8,9,10,11		Medio (41-62)
		Concentración	12,13,14,15,16,17		Bajo (17-40)
	Absorción mental				

Tabla 2

Operacionalización de variable Expediente Técnico

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
V2: Expediente Técnico	Elaboración	Uso de formatos	1,2,3,4,5,6	Escala ordinal.	Alto (67-90)
		Iniciativa			
	Evaluación	Identificación de procesos	7,8,9,10,11,12,13,14,15	Nunca (1)	Medio (43-66)
		Coordinación		Casi nunca (2)	
	Aprobación	Acompañamiento	16,17,18	A veces (3)	Bajo (18-42)
		Revisión Registrar		Casi siempre (4) Siempre (5)	

Fuente: Elaboración propia

2.3 Población y muestra

Carrasco (2007) determina que los participantes en un grupo de todos los aspectos que tienen a un campo espacial donde se realizará el estudio, también considera el autor a la población como unidades de análisis, Mientras que la muestra será una parte a fragmento significativo de la población, además mantiene la esencia de esta y representa una proporción moderada. En esta investigación se trabajó con una muestra censal de 60 trabajadores en igualdad de condiciones pertenecientes al área de estudios definitivos en PRONIS.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos y validación de instrumentos

En dicha investigación se empleó la escala de Likert, Carrasco (2007) señala que la escala sirve para medir actitud del comportamiento humano, en cuanto a la escala de Likert, tiene como antecedente la de Thurstone empleada en los años 20 y 30, en este instrumento se emplean ítems que se presentan en forma promocional positiva, su aplicación es favorable cuando refiere de un conjunto numeroso de individuos, además ayuda a obtener una opinión más objetiva de acuerdo al grado de percepción.

De tal manera que se realizó instrumento de elaboración propia en escala de Likert para la Dimensión Ejecución de expediente técnico. Con respecto a la variable Compromiso Laboral se ha empleado el instrumento estandarizado elaborado por Salonova y Schifer (2009) cuestionario UWES constituye el instrumento más utilizado para medir el engagement.

Ficha técnica del instrumento N°1

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Compromiso laboral (engagement)

Encuesta Utrecht de Escala de Compromiso con el Trabajo (UWES)

Autor y Año: Salanova y Schaufell (2008)

Universo de estudio: 60 trabajadores

Tipo de técnica: Encuesta

Tipo de instrumento: Test

Estructura: tres dimensiones y 17 ítems.

Tiempo utilizado: 15 minutos

Ficha técnica del instrumento N° 2

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la ejecución del expediente técnico.

Autor y Año: Francisco Carranza (2019)

Universo de estudio: 60 trabajadores

Tipo de técnica: Encuesta

Tipo de instrumento: Cuestionario

Escala de medición: Likert

Estructura: tres dimensiones y 18 ítems.

Tiempo utilizado: 20 minutos

Para la validación del instrumento, Cuestionario para medir la ejecución del expediente técnico, se recurrió a la asesoría de Maestría de la Universidad César Vallejo y Universidad Nacional de Ingeniería que cuentan con experiencia en asesoría de investigación y desempeño profesional.

Tabla 3

Validez del Cuestionario para medir la ejecución del expediente técnico

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del Instrumento
Dra. Jesica Palacios Garay	Hay suficiencia	Es aplicable
Mg. Aracelli Gonzales Sánchez	Hay suficiencia	Es aplicable
Mg. Felipe A. Loyola Avellaneda	Hay suficiencia	Es aplicable

Tabla 4

Estadísticas de confiabilidad instrumento 1

Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
0,865	17

Se muestra el dato de la prueba de confiabilidad, mostró un índice de 0,865 que es mayor a 0,7, lo que manifiesta que el instrumento es fiable y coherente.

Tabla 5

Estadísticas de confiabilidad instrumento 2

Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
0,869	18

Se puede observar que los datos de la prueba de confiabilidad, en donde el valor obtenido es mayor a 0.7. Este valor tuvo como resultado 0,869 lo cual es fiable y se determina que tiene coherencia en sus constructos.

Tabla 6

Estadísticas de normalidad de los instrumentos

	Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.	Distribución
Compromiso laboral	0,123	60	0,024	No normal
Vigor	0,278	60	0,000	No normal
Dedicación	0,284	60	0,000	No normal
Absorción	0,210	60	0,000	No normal
Ejecución del expediente técnico	0,042	60	0,020	No normal
Elaboración	0,362	60	0,000	No normal
Evaluación	0,208	60	0,000	No normal
Aprobación	0,248	60	0,000	No normal

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los datos arrojados de la prueba de normalidad, se observaron que los índices de significancia son menores que 0,05 en tal sentido, los resultados obtenidos manifiestan una distribución de no normalidad y distribuciones de probabilidad discreta en la distribución de las variables aleatorias.

Los resultados de confiabilidad y normalidad demostraron que los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los trabajadores cumplen con los criterios requeridos para la aplicación de prueba estadística de correlación de Rho de Spearman que servirán para contrastar las hipótesis de la investigación.

2.5 Procedimiento

El presente trabajo ha tenido diversas etapas y procesos, primero partió de la problemática en la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud, por ello, se abordó un marco teórico que sustente las variables en estudio, asimismo, se establecieron las dimensiones y se prosiguió con la elaboración de la encuesta, se repartió un total de 60 cuestionarios impresos para cada uno de trabajadores, se logró la autorización mediante la solicitud respectiva, por último, la encuesta se ejecutó satisfactoriamente puesto que se vio la relevancia y beneficios para la institución. De igual manera se prosiguió con el procesamiento de datos para poder comprobar la hipótesis para luego poder concluir con el nivel de correlación entre compromiso laboral y la ejecución de expedientes técnicos.

2.6 Método de análisis de datos

Según Hernández et al. (2014), nos expresan que los métodos de análisis cuantitativos, tienen un motivo y un fin específico, por lo que no es importante realizar más análisis, ya que la estadística es un instrumento para la evaluación de datos.

Estadística descriptiva

Valderrama (2015) afirma que el análisis descriptivo es necesario ya que facilita el acercamiento a los datos que revelan los instrumentos utilizados en la investigación. Las cuales incluye: tablas de frecuencias y figuras para observar la conducta de ambas variables y las dimensiones de estudio.

Estadística inferencial/ Prueba de hipótesis

Es la que permite contrastar las hipótesis hechas para saber el grado de correlación que se presenta entre las variables, el cual necesita utilizar la prueba Rho de Spearman, esta indicó los datos que se obtuvieron para aceptar o rechazar las hipótesis propuestas en la investigación.

Tabla 7

Baremos de variables

	Bajo	Medio	Alto
Compromiso laboral	(17 – 40)	(41 – 62)	(63 - 85)
Expediente Técnico	(18 – 42)	(43 – 66)	(67 - 90)

2.7 Aspectos éticos

En este estudio se realizó y elaboró cumpliendo con traslucidez en la obtención de datos. Asimismo, la investigación se elaboró respetando las teorías por parte de renombrados autores; cuyas referencias fueron citadas. Además, declaró que esta investigación es de mi autoría respetando los lineamientos establecidos por la universidad.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Tabla 7

Niveles de compromiso laboral

Variable 1	Dimensiones	Bajo	Porcentaje	Medio	Porcentaje	Alto	Porcentaje
Compromiso laboral	Vigor	49	81.6%	11	18.4%	0	0%
	Dedicación	47	78.3%	12	20.0%	1	1.7%
	Absorción	43	71.6%	17	28.3%	0	0%

En la tabla 7 se observa que el nivel más representativo en el compromiso es el nivel bajo, en sus tres dimensiones, lo que puede demostrar un compromiso por el trabajo que realiza cada colaborador de la institución del estudio.

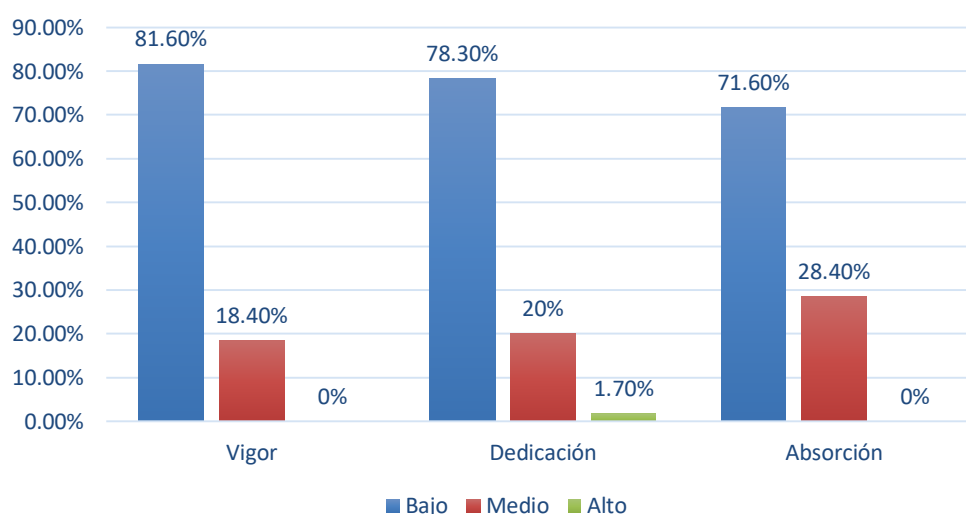


Figura 1. Niveles del compromiso laboral de los trabajadores según sus dimensiones

Se evidencia que la dimensión vigor es la más representativa en el compromiso en el campo laboral de los empleados de la institución del estudio, en comparación a las otras dimensiones, adicional a ello, se evidencia que en la dimensión absorción, tiene el porcentaje menor de nivel medio.

Tabla 8

Niveles de ejecución de expediente técnico

Variable 1	Dimensiones	Bajo	Porcentaje	Medio	Porcentaje	Alto	Porcentaje
Ejecución del expediente técnico	Elaboración	48	80.0%	12	20.0%	0	0%
	Evaluación	35	58.3%	25	41.7%	0	0%
	Aprobación	37	61.7%	21	35%	2	3.3%

En la tabla 8 se observa que el nivel más representativo en la ejecución del expediente técnico es el nivel bajo, en sus tres dimensiones, lo que puede demostrar un conocimiento técnico de los profesionales que llevan a cabo el desarrollo de los expedientes técnicos.

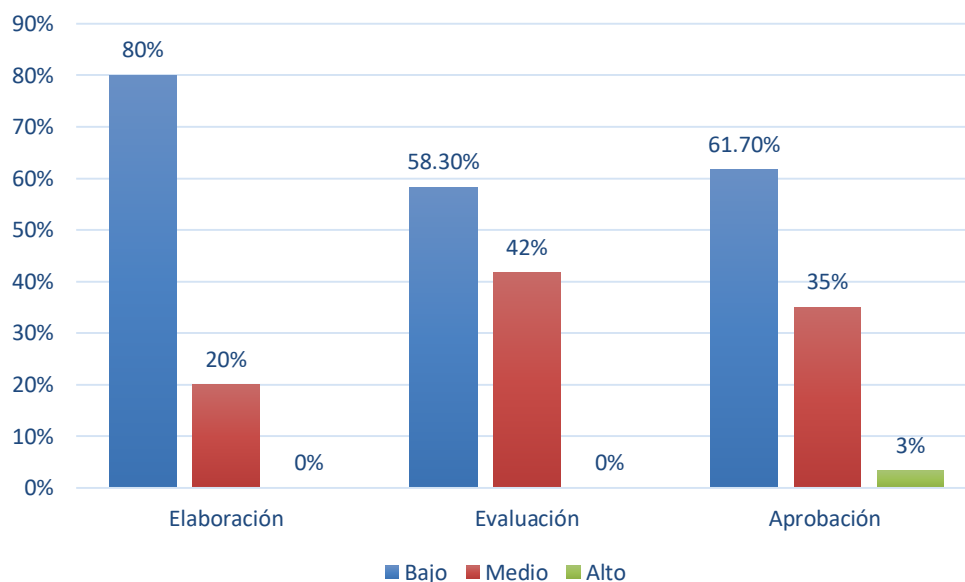


Figura 2. Niveles de ejecución del expediente técnico según sus dimensiones

Se evidencia que la dimensión elaboración es la más representativa para la variable expediente técnico en comparación a las otras dimensiones, adicional a ello, se observa que en la dimensión evaluación tiene el porcentaje menor en el nivel alto.

Tabla 9

Tabla cruzada Compromiso Laboral y Expediente Técnico

			Expediente Técnico		
			Medio	Bajo	Total
Compromiso Laboral	Medio	Recuento	7	3	10
		% del total	11,7%	5,0%	16,7%
	Bajo	Recuento	10	40	50
		% del total	16,7%	66,7%	83,3%
Total	Recuento		17	43	60
	% del total		28,3%	71,7%	100,0%

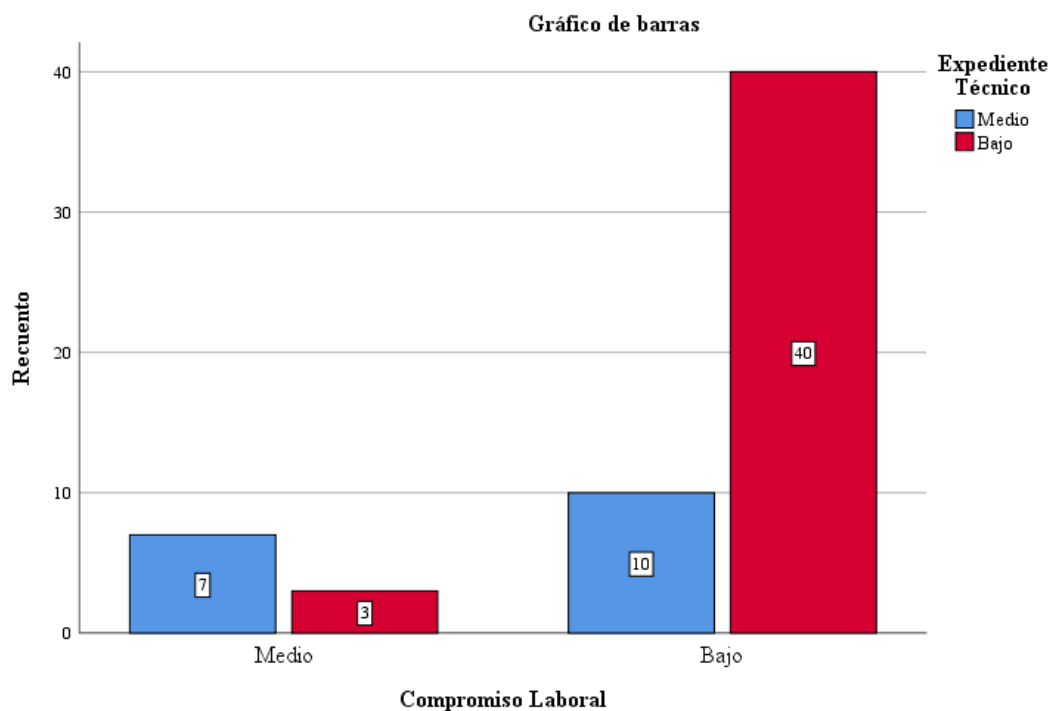


Figura 3. Gráfica de barras de Compromiso Laboral y Expediente Técnico

De acuerdo a la figura 3 y tabla 9 de datos, el 7(11.7%) de los encuestados perciben un nivel medio en la variable compromiso laboral y un nivel medio en expediente técnico, el 40 (66.7%) un nivel bajo en compromiso laboral y bajo e expediente técnico, siendo los niveles predominantes medio y bajo.

3.2 Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el Compromiso Laboral y la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019.

H1: Existe relación significativa entre el Compromiso Laboral y la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019.

Nivel de significación:

El nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$
que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión:

El nivel de significación " p " es menor que α , rechazar H_o
El nivel de significación " p " no es menor que α , no rechazar H_o

Prueba estadística

La prueba estadística empleando el estadístico inferencial rho de Spearman

Tabla 10

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman: Compromiso Laboral y ejecución de expedientes técnicos

Correlaciones			Compromiso Laboral	Ejecución de expedientes técnicos
Rho de Spearman	Compromiso Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,430**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	60	60
	Ejecución de expedientes técnicos	Coefficiente de correlación	,430**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se pueden evidenciar los datos de la prueba de correlación, en donde el valor obtenido para la significancia $p = ,001 < ,05$. Este valor estadístico facilita el rechazo de la

hipótesis nula infiriendo que se presenta una correlación directa entre los elementos. En cuanto al índice de correlación $r_s = ,430$ lo que alude a una relación positiva moderada.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre el Compromiso Laboral y la elaboración de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019

H1: Existe relación significativa entre el Compromiso Laboral y la elaboración de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019

Tabla 11

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman: Compromiso Laboral y elaboración de expedientes técnicos

			Compromiso	
Correlaciones			Laboral	Elaboración
Rho de Spearman	Compromiso Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,490**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Elaboración	Coefficiente de correlación	,490**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

**, La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se pueden observar los datos de la prueba de correlación, en donde el valor obtenido para la significancia $p = ,000 < ,05$. Este valor estadístico facilita el rechazo de la hipótesis nula infiriendo que se presenta una correlación directa entre los elementos. En cuanto al índice de correlación $r_s = ,490$ lo que alude a una relación positiva moderada.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre el Compromiso Laboral y la revisión de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019.

H1: Existe relación significativa entre el Compromiso Laboral y la evaluación de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019.

Tabla 12

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman: Compromiso Laboral y evaluación de expedientes técnicos

			Compromiso	
Correlaciones			Laboral	Revisión
Rho de Spearman	Compromiso Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,338**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	60	60
	Evaluación	Coefficiente de correlación	,338**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	60	60

**, La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se pueden observar los datos de la prueba de correlación, en donde el valor obtenido para la significancia $p = ,008 < ,05$. Este valor estadístico facilita el rechazo de la hipótesis nula infiriendo que se presenta una correlación directa entre los elementos. En cuanto al índice de correlación $rs = ,338$ lo que alude a una relación positiva baja.

Hipótesis específica 3

Ho: No Existe relación significativa entre el Compromiso Laboral y la aprobación de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019.

H1: Existe relación significativa entre el Compromiso Laboral y la aprobación de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019.

Tabla 13

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman: Compromiso Laboral y aprobación de expedientes técnicos

			Compromiso	
Correlaciones			Laboral	Aprobación
Rho de Spearman	Compromiso Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,355**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	60	60
	Aprobación	Coefficiente de correlación	,355**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	60	60

**, La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se pueden observar los datos de la prueba de correlación, en donde el valor obtenido para la significancia $p = ,005 < ,05$. Este valor estadístico facilita el rechazo de la hipótesis nula infiriendo que se presenta una correlación directa entre los elementos. En cuanto al índice de correlación $rs = ,355$ lo que alude a una relación positiva baja.

IV. Discusión

En esta investigación se ha evidenciado el propósito global que fue determinar que se presenta un vínculo entre el Compromiso Laboral y la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud - PRONIS. En tal sentido, para su evaluación se basó según los autores Marcantonio (2017) tomando los conceptos Salanova y Schafell (2009) el engagement es la actitud que toma el individuo hacia su trabajo, tratando de que todas sus funciones se realicen efectiva y eficazmente, todo ello para tener control sobre las actividades que realiza. Teniendo en cuenta que el termino engagement es como decir compromiso laboral. Asimismo, MEF (2017) el expediente de técnico es un contenido que tiene información de carácter técnico de ingeniería detallada con su respectiva memoria descriptiva, especificaciones técnicas, metrados y el presupuesto definitivo que abarca los cronogramas de ejecución. Dicho progreso relevante está configurado tanto en el estudio descriptivo (tablas y gráficos) como también en el análisis inferencial.

Asimismo, siguiendo este estudio, utilizándose la prueba de Rho de Spearman para conocer el nivel de correlación entre ambos elementos de estudio. Los resultados obtenidos según la variable compromiso laboral indican que el nivel más representativo es el nivel bajo, en sus tres dimensiones, lo que puede demostrar un compromiso limitado por el trabajo que realiza cada colaborador de la institución del estudio, mientras que para la ejecución de expedientes técnicos se observó principalmente es el nivel bajo, en sus tres dimensiones, lo que puede demostrar un conocimiento técnico limitado de los profesionales que llevan a cabo el desarrollo de los expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud; en la tabla cruzada se evidencia que el 7(11.7%) de los encuestados perciben un nivel medio en la variable compromiso laboral y un nivel medio en expediente técnico, el 40 (66.7%) un nivel bajo en compromiso laboral y bajo en expediente técnico, siendo los niveles predominantes medio y bajo. Asimismo, siguiendo este estudio, utilizándose la prueba de Rho de Spearman para conocer el nivel de correlación entre ambos elementos de estudio, corroborándose dicha información, a través de la prueba de hipótesis que evidencio un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,430 en grado positiva moderada y un (p) valor de 0,001 <0.05; rechazándose la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Estos datos confirman que se presenta un vínculo entre el compromiso laboral y la ejecución de expedientes técnicos. Estos resultados coinciden con los obtenidos por Merino (2017) El compromiso en el trabajo (engagement) estudio empírico en empleados

de congregación religiosa educativa. El autor tuvo como propósito establecer el vínculo del engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en los centros educativos de la Congregación Salesiana en España. Concluyo con una correlación significativa ($r= 0,509$, $p< 0,05$), la engagement se vincula con el desempeño laboral de los trabajadores en los centros educativos de la Congregación Salesiana en España.

Por otro lado, Sanclemente, Elboj e Íñiguez (2017) en su artículo tuvieron como objetivo determinar el nivel de engagement y la relación con las seis áreas de la vida laboral en los profesionales de enfermería en la ciudad de Huesca (España) y su asociación con las variables socio-demográficas y laborales; trabajó con un enfoque cuantitativo, donde recolectó los datos para probar sus hipótesis, empleó un nivel descriptivo- correlacional, optando por un diseño no experimental, el tamaño de la población fue de 305 profesionales, la técnica de estudio fue la encuesta y el instrumento que se usó para el recojo de datos fue el cuestionario; se llegó a la conclusión que entre engagement y la relación con las seis áreas de la vida laboral en los profesionales existe un vínculo, asimismo, su resultado en la correlación de Spearman obtuvo un resultado de 0.715, $p < 0.05$, se fundamenta en lo señalado Peralta, Santofinío y Segura (2007) dan una definición de compromiso laboral que se ajusta a la dimensión que estamos abordando. Los autores señalan que en la responsabilidad en campo laboral es la capacidad de los empleados de identificarse con la empresa, esto se genera cuando el trabajador es integrado a ella dando como ejemplo que se le pudiera dar una membresía, se le brinda el sentido de pertenencia él se siente que es importante para la organización, este vínculo le genera satisfacción de querer permanecer en la institución. Siente que sus funciones son necesarias e importantes. También cumple un rol importante el líder, quien, al promover un trato horizontal, demostrar interés por los trabajadores, acompañarlos durante sus labores para mejorar su desempeño profesional, conseguirá trabajadores identificados y comprometidos con la institución.

Igualmente, se ha comprobado el objetivo específico 1, que fue establecer que se presenta un vínculo entre el Compromiso Laboral y la elaboración de expedientes técnicos. En tal sentido, para su evaluación se basó según MEF (2017). Asimismo, siguiendo este estudio, utilizándose la prueba de Rho de Spearman para conocer el nivel de correlación entre ambos elementos de estudio, corroborándose dicha información, a través de la prueba de hipótesis que evidencio un coeficiente de relación de Rho de Spearman = ,490 en grado

positiva moderada y un (p) valor de $0,00 < 0,05$; rechazándose la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis de estudio. Estos datos confirman que se presenta un vínculo entre el Compromiso Laboral y la elaboración de expedientes técnicos. Estos resultados coinciden con los obtenidos por Ríos (2018) investigó sobre el Compromiso organizacional y motivación del personal de la oficina de tesorería del Ministerio de Educación, 2018, se pudo trabajar bajo la investigación básica, donde se busca la correlación de los temas a estudiar, y donde se cuantifica los datos arrojados tomándose como el enfoque del estudio, la población fue 51 empleados con Contrato Administrativo de Servicios (CAS) de la Oficina de Tesorería del MINEDU, llegó a la conclusión de que se presenta un vínculo entre las variables de estudio. De igual manera, Amanqui y Sarmiento (2018) en su investigación cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre la motivación laboral y engagement laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico, recuperación y central de esterilización del HRHD, Arequipa, Julio – 2017; trabajó con un enfoque cuantitativo, donde recolectó los datos para probar sus hipótesis, empleó un nivel descriptivo-correlacional, optando por un diseño no experimental, el tamaño de la población fue de 120 personas, la técnica de estudio fue la encuesta y el instrumento que se usó para el recojo de datos fue el cuestionario; se llegó a la conclusión que entre la motivación laboral y engagement laboral existe un vínculo, asimismo, su resultado en la correlación de Spearman obtuvo un resultado de 0.822, $p < 0,05$, se fundamenta en lo señalado el Ministerio de Economía y Finanzas y Dirección general de inversión Pública (2014) tiene como referente teórico los Proyectos de Inversión Pública (PIP), este nace de una necesidad sectorial de cada ministerio, en el caso de esta investigación es el Ministerio de Salud (MINSA) nuestro referente, porque de él depende el Programa Nacional de Inversión Pública (PRONIS) que se encarga de la formulación, ejecución y supervisión en todo el país de las investigaciones realizadas sobre los métodos de financiación en relación a la sanidad para todas las categorías complejas, no obstante a ello, ofrecer cuidados técnicos integrales en conformidad a las condiciones normativas y técnicas modernizadas, asimismo a los acuerdos concernientes.

Asimismo, se ha comprobado el segundo objetivo específico, que fue determinar que se presenta relación entre el Compromiso Laboral y la revisión de expedientes técnicos. En tal sentido, para su evaluación se basó según el Ministerio de Economía y Finanzas - MEF (2017). Asimismo, siguiendo este estudio, utilizándose la prueba de Rho de Spearman para

conocer el nivel de correlación entre ambos elementos de estudio, corroborándose dicha información, a través de la prueba de hipótesis que evidencio un coeficiente de relación de Rho de Spearman = ,338 en grado positiva baja y un (p) valor de 0,008 <0.05; rechazándose la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis de estudio. Estos datos confirman que existe relación entre el Compromiso Laboral y la revisión de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019. Estos resultados coinciden con los obtenidos por Del Rosario (2017) con el estudio se pudo trabajar bajo la investigación básica, donde se busca la correlación de los temas a estudiar, y donde se cuantifica los datos arrojados tomándose como el enfoque del estudio. En cuanto a la población estuvo conformada por 98 empleados. Llegó a concluir que el grado de ejecución laboral se vincula positivamente con la responsabilidad que tienen los empleados de dicha entidad. Arrojando como resultado una correlación directa y alta ($r= 0.823^{**}$), en pocas palabras, que en progreso que exista mejoría el grado de ejecución laboral, de tal manera se mejorará el nivel de responsabilidad de los empleados.

Asimismo, Mendoza y Gutiérrez (2017) en su investigación cuyo objetivo fue analizar la relación del engagement en el desempeño laboral del personal del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado; trabajó con un enfoque cuantitativo, donde recolectó los datos para probar sus hipótesis, empleó un nivel descriptivo- correlacional, optando por un diseño no experimental, el tamaño de la población fue de 194 trabajadores, la técnica de estudio fue la encuesta y el instrumento que se usó para el recojo de datos fue el cuestionario; se llegó a la conclusión que entre engagement y el desempeño laboral existe un vínculo, asimismo, su resultado en la correlación de Spearman obtuvo un resultado de 0.731, $p < 0.05$.

El proyecto de inversión es la mejora la capacidad de una unidad de producción mejorando y ampliando su servicio, creando su servicio o recuperando el servicio. Como un ejemplo un centro de salud; si no hay el servicio creamos el servicio, si existe y es deficiente el servicio lo mejoramos, de existir, pero se necesita más servicio más capacidad lo ampliamos, o de existir, pero se perdió lo recuperamos. No es que la palabra servicio sea repetitiva; sino que es a nuestro parecer demostrar la necesidad de atención que requiere una población frente a sus múltiples necesidades, por eso se elaboran los estudios sobre las brechas y la personas que se necesitan brindar atención. En el caso específico de la

institución de nuestro interés es PRONIS, que su objetivo antes señalado es brindar asesoría en infraestructura de salud.

Asimismo, se ha comprobado en el tercer objetivo específico, que fue determinar que se presenta relación entre el Compromiso Laboral y la aprobación de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019. En tal sentido, para su evaluación se basó según el MEF (2017). Asimismo, siguiendo este estudio, utilizándose la prueba de Rho de Spearman para conocer el nivel de correlación entre ambos elementos de estudio, corroborándose dicha información, a través de la prueba de hipótesis que evidencio un coeficiente de relación de Rho de Spearman = ,355 en grado positiva baja y un (p) valor de 0,005 <0.05; rechazándose la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis de estudio. Estos datos confirman que existe relación entre el Compromiso Laboral y la aprobación de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019. Estos resultados difieren con los obtenidos por Sotelo (2016), realizó un estudio sobre el Engagement y la relación con el estrés laboral, la autora propone la necesidad que en las organizaciones modernas el trabajador sea empoderado con el Engagement para que favorezca a su desempeño laboral, existiendo elementos negativos como el estrés que limitarán su productividad. Realizó un tipo de investigación sustantiva, de diseño descriptiva correlacional, que se aplicó sobre una población de 48 docentes. Llegó a la conclusión que se presenta un vínculo positivo, de grado medio y altamente significativo entre Engagement y el Estrés Laboral.

Asimismo, se sustenta en Hidalgo y Saborío (2015) quienes proponen que la conceptualización más apropiada de burnout es la propuesta por Maslach, pionera sobre el tema junto a Jackson, que lo indica como una manera insatisfecha de enfrentar el estrés crónico, ya que los rasgos primordiales son la escasas sentimental, la despersonalización y el mínimo desempeño particular, Maslach también sostiene que los factores organizacionales influyen en el agotamiento profesional. Es importante mencionar que en mayo de este año la Organización Mundial de la Salud reconoce oficialmente a burnout o “síndrome de estar quemado” o de desgaste profesional como una enfermedad mental. Burnout será tipificado como un síndrome |definido dato del estrés crónico en el sitio laboral que no se ha maniobrado con eficacia. Frente a lo líneas atrás expuesto de las dificultades que se generan con el trabajador cuando no se siente comprometido con la institución, es que procedemos a

fortalecer nuestras dimensiones de la variable Compromiso Laboral que toman como referente los estudios de Salanova y Schaufell (2009) que serán relacionados al engagement.

En nuestro país se está fomentando para atraer talentos demostrar a nivel del mercado que se hallan entre las mejorías institucionales para laborar como son: Interbank, Cineplanet, Sodimac, etc. La dedicación se entiende como el cariño de forma metafórica que se siente por el trabajo, el entusiasmo y la satisfacción que brinda cumplir las metas a pesar que se nos exija más horas de las requeridas en nuestro trabajo, la dedicación también requiere tener un equilibrio con el esfuerzo que se brinda, se hace con gusto, desde fuera hay personas que no entienden la dedicación como compromiso, sino que está mal porque das más de su tiempo, interesante es que al trabajador nadie lo obliga, es por su propia decisión, a veces esta dedicación puede traer implicancias personales como es el abandono de la familia o cerrarse a otras aspiraciones personales, existen interpretaciones de que aquel trabajo que haces con gusto es el que no te cansa y la tercer variable que es la absorción tiene que ver con el estado emocional de concentración, es tal entusiasmo por el trabajo que se puede perder hasta la noción del tiempo, la concentración es necesaria para cumplir las metas, realmente si alguien se concentra para hacer determinada actividad mejora su productividad los agentes externos pueden ser limitantes o generarles estrés.

V. Conclusiones

Primera: El compromiso laboral tiene relación $r=430$ y significativamente $p=0,001$ con la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019, por lo que se corroboró la hipótesis del estudio y es rechazada la hipótesis nula y se estableció que la relación es positiva moderada.

En tal sentido, los trabajadores demostraron un interés superficial durante la ejecución de los expedientes técnicos, requiriéndose un mayor esfuerzo por parte de los mismos para conseguir mejores rendimientos en la labor desempeñada.

Segunda: El compromiso laboral tiene relación $r=490$ y significativamente $p=0,000$ con la elaboración de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019, por lo que se corroboró la hipótesis del estudio y es rechazada la hipótesis nula y se estableció que la relación es positiva moderada.

Estos resultados nos demuestran que existe poco incentivo al personal que integra los equipos de elaboración de expedientes técnicos con miras a mejores resultados.

Tercera: El compromiso laboral tiene relación $r=338$ y significativamente $p=0,008$ con la evaluación de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019, por lo que se corroboró la hipótesis del estudio y es rechazada la hipótesis nula y se estableció que la relación es positiva baja.

Del mismo modo, los valores obtenidos nos indican que durante las labores de evaluación de expedientes técnicos existen espacios que deben ser cubiertos con ciertas acciones que logren una mejor actitud por parte de los trabajadores.

Cuarta: El compromiso laboral tiene relación $r=355$ y significativamente $p=0,005$ con la aprobación de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019, por lo que se corroboró la hipótesis del estudio y es rechazada la hipótesis nula y se estableció que la relación es positiva baja.

Definitivamente, siendo la aprobación de los expedientes técnicos la etapa de culminación de los mismos, los trabajadores demostraron que se requiere mayor eficiencia en el cierre de los proyectos.

VI. Recomendaciones

Primera: La jefatura general a través del área de recursos humanos del Programa Nacional de Inversiones en Salud debe implementar programas de capacitación y motivación dirigidos al personal a fin de mejorar el compromiso laboral y con ello la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud

Segunda: El coordinador de la Unidad Ejecutora del Programa Nacional de Inversiones en Salud debe promover e incentivar al personal del área, en la aplicación de las directivas internas que rigen y determinan las diferentes etapas del proceso de elaboración de los expedientes técnicos.

Tercera: El coordinador de la Unidad Ejecutora del Programa Nacional de Inversiones en Salud, a través de los jefes de proyecto debe monitorear y acompañar tanto en los aspectos técnicos como administrativos el proceso de evaluación de los expedientes técnicos.

Cuarta: El coordinador de la Unidad Ejecutora del Programa Nacional de Inversiones en Salud, a través de los jefes de proyecto debe dar a conocer a los trabajadores los cronogramas y plazos en la aprobación de los Expedientes técnicos y velar por el cumplimiento de los mismos.

Referencias

- Allen, N. y Meyer, J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment.(Homepage). Recuperado de:
[http://faculty.bus.olemiss.edu/snoble/BUS668%20readings/readings/58week%207-%20Issues%20in%20Relationships%20-%20Trust_Commitment/Meyer%20and%20Allen%20.\(1991\).pdf](http://faculty.bus.olemiss.edu/snoble/BUS668%20readings/readings/58week%207-%20Issues%20in%20Relationships%20-%20Trust_Commitment/Meyer%20and%20Allen%20.(1991).pdf)
- Amanqui, R., y Sarmiento, M. E. (2018). Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico recuperación y central de esterilización del HRHD. Arequipa julio – 2017 (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa, Perú.
- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2013). Job demands-resources model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 107-115.
- Bakker, A. B., y Oerlemans, W. (2011). Subjective Well-Being in Organizations. En K. Cameron y G. Spreitzer (eds.), *Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford: Oxford University Press.
- Bargagliotti, A. (2011). Work Engagement en Nursing: A Concept Analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 68 (6), 1414-1428.
- Bertoglia L. (2005). La conducta desde la perspectiva atribucionista. *Psicoperspectivas*, 4, (1), 37-53 Pontificia Universidad Católica de Valparaíso Viña del Mar, Chile. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1710/171016577007.pdf>
- Bisquerra, S. (2014). *Metodología de la investigación*. Colombia: Buenos Aires: Ateneo
- Blanch, J., Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 5 (3). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2313/231316502002>
- Bobadilla, M., Callata C. y Caro C. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional el rol de la orientación cultural en una empresa global*. Universidad Pacífico. Recuperado de:
http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1027/Magali_Tesis_maestria_2015.pdf?sequence=1
- Caamaño, E. (2008). Organizational commitment, turnover, and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 49–58

- Carrasco, S. (2007). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos: Lima, Perú.
- Castañeda, D. (2009). Reseña de "Psicología del trabajo y de las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación" de Aguilar, M.C. y Rentería, E. *Acta Colombiana de Psicología* (2). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=798/79815640014>
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, J. y Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Panorama Socioeconómico* (40). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/399/39915685007.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos humanos*. Ed. Mc Graw Hill. Bogotá.
- Chidambaranathan, K. y RaniKumaseran, S. (2015) Knowledge management and organizational culture in higher educational libraries in Qatar: An empirical study, *Library & Information Science Research*(37), 363–369
- Contreras, C. (2015) Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *Cienc Trab*, 17(52) Santiago de Chile. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071844920150001000008&script=sci_arttext&tlng=en
- Del Campo, E. y Hernández, J. (febrero 2015). Talento para lo público: analizando los sistemas de formación y capacitación de funcionarios públicos en América Latina. *Revista del CLAD Reforma y Democracia* (64). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357544807006>
- Del Rosario, D. (2017). *Clima organizacional y nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la Empresa de Servicios Postales del Perú* (Tesis de Maestría). Lima 2016. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5830>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., y Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Denison, R. y Neale, W. (2000). Denison Organizational Culture Survey. Ann Arbor: Denison Consulting. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3294911.pdf>.
- Fernández, G. (2018). *Engagement y desempeño docente en el instituto de educación superior tecnológico privado Red AVANSYS*, Universidad San Martín de Porres.

- Recuperado de:
http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3709/3/fernandez_mgi.pdf
- Fernández, J. y Puente, A. (2009). *La noción de campo en Kurt Lewin y Pierre Bourdieu: un análisis comparativo*. Recuperado de http://reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_127_JUL_SEP_2009_pp_33_531246429498222.pdf
- Fernández, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la Organización del trabajo*. Recuperado de <http://www.editorial-club-universitario.es/pdf/4299.pdf>
- Flores C., Fernández M., Juárez A., Merino C. y Guimet M (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement) un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima-Perú, Liberabit. *Revista de Psicología Universidad San Martín de Porres*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/686/68643124003.pdf>
- García, B., Maldonado, S. y Ramírez, M. (enero, 2014). Agotamiento profesional en el sector salud de Baja California. *Investigación Administrativa* (113). Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v43n113/2448-7678-ia-43-113-60.pdf>
- Gorgievski, M. J., y Hobfoll, S. E. (2008). Work can burn us out or fire us up Conservation of resources in burnout and engagement. *Handbook of Stress and Burnout in Health Care*, 7-22.
- Hakanen, J. (2006). Burnout and Work Engagement among Teachers. *Journal School Psychology*, 43, 495-513.
- Hernández, R., Fernandez, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. 5ª ed. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana. Editores, S.A. DE C.V.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado de:
https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. (2011). "The motivation to work", John Wiley, Nueva York.

- Hidalgo, L. y Saborío, L. (marzo, 2015). Síndrome De Burnout. Medicina Legal de Costa Rica - Edición Virtual. Recuperado de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
- House, J. S. (1981). Work stress and social support. Reading, MA: Addison-Wesley.
- INEI (2018). *Perú: características económicas y financiera de las empresas comerciales, encuesta 2017*. Lima- Perú. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1590/libro.pdf
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and DisEngagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724.
- León, L, Méndez, L. y Ruiz, A. (2015). *El Engagement y su relación con las condiciones del trabajo bajo la nueva gestión pública en algunas Instituciones del sector educativo colombiano* (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/2185>
- Litwin, G. &. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: University Graduate School of Business Administration.
- Luthans, F. y Peterson, S. J. (2002). Employee Engagement and Manager Self-Efficacy: Implications for Managerial Effectiveness and Development. *The Journal of Management Development*, 21 (5). Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/216363429?accountid=41232>
- Marcantonio, C. (2017) Concepto y alcance del término Engagement. Requerimiento a los empleados. *Revista Argentina de investigación*, 3(2). Recuperado de <http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/rain/article/view/v3n2-2a7>
- Mendoza, B., y Gutiérrez, M. (2017). *Relación del engagement en el desempeño laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Perú.
- Merino, A. (2017). *El compromiso en el trabajo (Engagement) estudio empírico en empleados de una congregación religiosa educativa, Universidad de Málaga*. Recuperado de: https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/16308/TD_MERINO_SANCH EZ_Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). Commitment to organizational and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Revista de psicología Aplicada*, 538-551. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.htm>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ministerio de Economía y Finanzas (2017). *El nuevo sistema de Inversión Pública*. Recuperado de: https://www.mef.gob.pe/contenidos/inv_publica/docs/invierte/INVIERTE.PE.pdf
- Ministerio de Economía y Finanzas y Dirección general de inversión Pública (2014). *Guía general para identificación, formulación y evaluación social de proyectos de inversión pública, a nivel de perfil*. Recuperado de https://www.mef.gob.pe/contenidos/inv_publica/docs/novedades/2015/guia_general.pdf
- MINSA (s.f.). *Información pública*. Recuperado de <https://www.minsa.gob.pe/transparencia/index.asp?op=101>
- Muñiz, J. y Álvarez, A. (mayo, 2013). Felicidad y desarrollo de la Cultura en las organizaciones, un enfoque psicosocial. *Revista de Comunicación* (12). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4508754.pdf>
- OMS (2018). *ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics*. Recuperado de <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>
- Ouweneel, E., Le Blanc, P., Schaufeli, W. B., y Van, C. (2012). Good Morning, Good Day: A Diary Study on Positive Emotions, Hope, and Work Engagement. *Human Relations*, 65, 1129-1154.
- Peralta, M., Santofimio, A., y Segura, V. (2007) El compromiso laboral: discursos en la organización. *Psicología desde el Caribe*, 28(19), 81-109. *Universidad del Norte Barranquilla*, Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301905.pdf>
- Programa Nacional de Inversiones en Salud (2019). *Misión y Funciones*. Recuperado de <https://www.pronis.gob.pe/institucional/objetivos-y-funciones/>
- Ríos, V. (2018). *Compromiso laboral y motivación del personal de la oficina de tesorería del Ministerio de Educación, 2018*. Universidad César vallejo. Recuperado de:

- http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12960/R%C3%ADos_SVP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz, K. (2017). *“Engagement” en gerentes de enfermería, hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua. Mayo, junio 2017* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Sacks, A. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21 (7), 600–619.
- Salanova, M. y Schaufell, W. (2009) *El engagement en el trabajo*, Alianza Editorial, Madrid, España. Recuperado de: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf
- Sánchez H. y Reyes C. (2013). *Manual de términos en investigación, científica, tecnológica y humanística*, Universidad Ricardo Palma, Lima- Perú. Recuperado de <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>
- Sanclemente, I., Saso, C., y Berrozpe, T. (2017). Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales asociadas. Universidad de Murcia. *Enfermería Global*, 16 (3), 400-413. Disponible en: <http://revistas.um.es/eglobal/article/view/259541>
- Shack, N. (2019). N° 708-2019-CG-GCOC: Contraloría: Reactivar obras paralizadas o inconclusas es una prioridad para el país. Recuperado de: http://www.contraloria.gob.pe/wps/wcm/connect/cgrnew/as_contraloria/prensa/notas_de_prensa/2019/lima/np_708-2019-cg-gcoc
- Sotelo, M. (2016). *Engagement y estrés laboral en docentes de la escuela de psicología de la Universidad Privada Atenor Orrego, Trujillo*. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2368/1/RE_MAEST_ADM_MARTHA.SOTELO_ENGAGEMENT.Y.ESTRES.LABORAL.EN.DOCENTES_DATOS.PDF
- Starnes, B. y Truhon, S. (2006). A primer on Organizational Commitment. United States: The Human Development & Leadership Division. ASQ
- Sthepen Jaros (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*

- Tonkonof, S. (mayo, 2015). Individuo, multitud y cambio social. Una aproximación a la teoría social de Gabriel Tarde. Antípoda. *Revista de Antropología y Arqueología* (24). Recuperado <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/10.7440/antipoda24.2016.08>
- Torrente, P., Salanova, M., Llorens, S. y Schaufeli, B. (2012). Teams make it work: How team work engagement mediates between social resources. *Performance in teams Psicothema*, 24(1), 106-112. *Universidad de Oviedo*, España. Disponible en https://www.unboundmedicine.com/medline/citation/22269372/Teams_make_it_work:_how_team_work_engagement_mediates_between_social_resources_and_performance_in_teams_
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial San Marcos: Perú.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Compromiso laboral y la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019							
Autor: Br. Francisco Javier Carranza Rodríguez							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Compromiso Laboral y la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Compromiso Laboral y la elaboración de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Compromiso Laboral y la evaluación de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Compromiso Laboral y la aprobación de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Compromiso Laboral y la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Compromiso Laboral y la elaboración de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Compromiso Laboral y la evaluación de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Compromiso Laboral y la aprobación de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre el Compromiso Laboral y la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre el Compromiso Laboral y la elaboración de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el Compromiso Laboral y la evaluación de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el Compromiso Laboral y la aprobación de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019.</p>	Variable 1: Compromiso laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Vigor	<ul style="list-style-type: none">Energía	1 – 6	Escala ordinal.	Alto (63 - 85)
			Dedicación	<ul style="list-style-type: none">Inspiración	7 - 11	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Medio (41 – 62)
			Absorción	<ul style="list-style-type: none">Concentración	12 - 17		Bajo (17 – 40)
			Variable 2: Ejecución de expediente técnico				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Elaboración	<ul style="list-style-type: none">DiagnósticoIniciativaIdentificación de procesos	1 - 6	Escala ordinal.	Alto (67 - 90)
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none">CoordinaciónMonitoreoRevisión	7 - 15	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Medio (43 – 66)
			Aprobación	<ul style="list-style-type: none">Toma de decisionesRecomendaciones			Bajo

				• Registrar	16- 18		(18 – 42)
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Nivel: Correlacional Diseño: No experimental Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativo	Población: 60 trabajadores del Programa Nacional de Inversiones en Salud 2019	Variable 1: Compromiso laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario en escala de Likert Autor: Salanova y Schaufell Adaptación: Francisco Carranza R. Año: 2008 Monitoreo: Diciembre 2019 Ámbito de Aplicación: Programa nacional de Inversiones en Salud Forma de Administración: Directa		DESCRIPTIVA: Tablas de Frecuencias y Figuras realizadas en el Software informático estadístico IBM SPSS Vers. 25 INFERENCIAL: Se utilizó el Alfa de Cronbach para la validación de instrumentos, luego se realizó la prueba de Normalidad (Kolmogorov – Smirnov) para obtener el tipo de distribuciones mostradas que nos permitieron elegir el coeficiente de correlación Rho de Spearman para la relación entre variables Contraste de hipótesis con la técnica estadística rho de Spearman			
		Variable 2: Ejecución de expediente Técnico Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario en escala de Likert Autor: Francisco Carranza R. Año: 2019 Monitoreo: Diciembre 2019 Ámbito de Aplicación: Programa nacional de Inversiones en Salud Forma de Administración: Directa					

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento

La siguiente es una encuesta anónima para un estudio académico, agradezco su importante colaboración.

Variable: elaboración de expediente técnico

Leyenda:

• Siempre 5; • Casi siempre 4; • A veces 3; • Casi nunca 2 • Nunca 1

		5	4	3	2	1
Elaboración						
1	La labor que realizo en el área de elaboración expedientes técnicos contribuye en mi desempeño laboral.					
2	Conozco los procedimientos y formatos requeridos para la elaboración de los expedientes técnicos.					
3	Ud. y sus compañeros de trabajo conocen la directiva de acuerdo al INVIERTE.PE para el desarrollo de un expediente técnico.					
4	Cree que el equipo multidisciplinario de especialistas al que pertenece demuestran entusiasmo durante la elaboración de un expediente técnico					
5	Se siente comprometido con la institución en el proceso de elaboración de un expediente técnico.					
6	Los procesos utilizados en el área para la elaboración de expedientes técnicos son los adecuados					
Evaluación						
7	Existe coordinación entre las áreas involucradas del PRONIS cuando se realiza la revisión de los expedientes técnicos					
8	Mi participación como parte del equipo multidisciplinario durante la evaluación del expediente técnico es valorada por la jefatura del área					
9	Existe una comunicación asertiva entre la distintas áreas cuando se evalúa el expediente técnico					
10	Dedico más tiempo del habitual a la institución cuando evalúo un expediente técnico.					
11	Mi jefe inmediato brinda el acompañamiento necesario cuando realizo mi labor en la evaluación de expedientes técnicos.					
12	El monitoreo al personal para el cumplimiento de las metas ayuda a fortalecer la relación laboral con la institución.					
13	Se cumplen los cronogramas establecidos en la evaluación de los expedientes técnicos.					
14	La evaluación del expediente técnico se realiza de manera coordinada con los profesionales de otras especialidades.					
15	Mis recomendaciones en la evaluación de los expedientes técnicos son valoradas en la institución.					
Aprobación						
16	La aprobación de cada expediente técnico significa un buen desempeño multidisciplinario dentro de la institución.					
17	Existen muchas trabas que se pueden dar para la aprobación del expediente técnico, dentro y fuera de su área.					
18	Mi contribución es importante para la aprobación de los expedientes técnicos.					

Encuesta Utrecht de Escala de Compromiso con el Trabajo (UWES)

Variable: Compromiso laboral

Leyenda:

Instrucción: Los 17 ítems siguientes tratan acerca de cómo Usted se siente en el trabajo. Por favor lea cada ítem cuidadosamente y decida si Usted se siente de ese modo en el trabajo, indique en qué grado o nivel marcando el número (desde 1: mínimo, hasta 5: máximo).

		5	4	3	2	1
Vigor						
1	En mi trabajo, siempre estoy con mucha energía					
2	Encuentro en el trabajo un completo significado y propósito					
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando					
4	En mi trabajo, me siento fuerte y vigoroso					
5	Soy entusiasta respecto a mi trabajo					
6	Cuando estoy trabajando, olvido lo que ocurre a mi alrededor					
Dedicación						
7	Mi trabajo me inspira					
8	Al empezar el día siento que voy al trabajo					
9	Me siento contento cuando estoy trabajando intensamente					
10	Estoy satisfecho con el trabajo que realizo					
11	Estoy inmerso en mi trabajo					
Absorción						
12	Puedo continuar trabajando por largos periodos de tiempo					
13	Para mí, el trabajo es un reto					
14	Obtengo lo que quiero cuando estoy trabajando					
15	En mi trabajo mentalmente soy muy resiliente (flexible)					
16	La dificultad la separo de mí mismo en el trabajo					
17	En mi trabajo siempre persevero cuando algo no va bien					

Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE (COMPROMISO LABORAL)

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: vigor							
1	En mi trabajo, siempre estoy con mucha energía.	✓		✓		✓		
2	Encuentro en el trabajo un completo significado y propósito	✓		✓		✓		
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	✓		✓		✓		
4	En mi trabajo, me siento fuerte y vigoroso	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: dedicación	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Soy entusiasta respecto a mi trabajo	✓		✓		✓		
6	Cuando estoy trabajando, olvido lo que ocurre a mi alrededor	✓		✓		✓		
7	Mi trabajo me inspira	✓		✓		✓		
8	Al empezar el día siento que voy al trabajo	✓		✓		✓		
9	Me siento contento cuando estoy trabajando intensamente	✓		✓		✓		
10	Estoy satisfecho con el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: absorción	Si	NO	Si	NO	Si	NO	
11	Estoy inmerso en mi trabajo	✓		✓		✓		
12	Puedo continuar trabajando por largos periodos de tiempo	✓		✓		✓		

13	Para mí, el trabajo es un reto	✓		✓		✓	
14	Obtengo lo que quiero cuando estoy trabajando	✓		✓		✓	
15	En mi trabajo mentalmente soy muy resiliente (flexible)	✓		✓		✓	
16	La dificultad la separo de mí mismo en el trabajo	✓		✓		✓	
17	En mi trabajo siempre persevero cuando algo no va bien	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mgtr. Jessica Palacios Casay

DNI: 00330752

Especialidad del validador: Metodología

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Jessica Palacios
Firma del Experto informante
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE (COMPROMISO LABORAL)

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: vigor							
1	En mi trabajo, siempre estoy con mucha energía.	✓		✓		✓		
2	Encuentro en el trabajo un completo significado y propósito	✓		✓		✓		
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	✓		✓		✓		
4	En mi trabajo, me siento fuerte y vigoroso	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: dedicación	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Soy entusiasta respecto a mi trabajo	✓		✓		✓		
6	Cuando estoy trabajando, olvido lo que ocurre a mi alrededor	✓		✓		✓		
7	Mi trabajo me inspira	✓		✓		✓		
8	Al empezar el día siento que voy al trabajo	✓		✓		✓		
9	Me siento contento cuando estoy trabajando intensamente	✓		✓		✓		
10	Estoy satisfecho con el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: absorción	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Estoy inmerso en mi trabajo	✓		✓		✓		
12	Puedo continuar trabajando por largos periodos de tiempo	✓		✓		✓		

13	Para mí, el trabajo es un reto	✓		✓		✓		
14	Obtengo lo que quiero cuando estoy trabajando	✓		✓		✓		
15	En mi trabajo mentalmente soy muy resiliente (flexible)	✓		✓		✓		
16	La dificultad la supero de mí mismo en el trabajo	✓		✓		✓		
17	En mi trabajo siempre persevero cuando algo no va bien	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mgtr. Angelita Sánchez Araujo

DNI: 0667312

Especialidad del validador: Psicología

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Firma del Experto informante
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE (COMPROMISO LABORAL)

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: vigor							
1	En mi trabajo, siempre estoy con mucha energía.	✓		✓		✓		
2	Encuentro en el trabajo un completo significado y propósito	✓		✓		✓		
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	✓		✓		✓		
4	En mi trabajo, me siento fuerte y vigoroso	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: dedicación	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Soy entusiasta respecto a mi trabajo	✓		✓		✓		
6	Cuando estoy trabajando, olvido lo que ocurre a mi alrededor	✓		✓		✓		
7	Mi trabajo me inspira	✓		✓		✓		
8	Al empezar el día siento que voy al trabajo	✓		✓		✓		
9	Me siento contento cuando estoy trabajando intensamente	✓		✓		✓		
10	Estoy satisfecho con el trabajo que realizo	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 3: absorción	SI	NO	SI	NO	SI	NO
11	Estoy inmerso en mi trabajo	✓		✓		✓	
12	Puedo continuar trabajando por largos periodos de tiempo	✓		✓		✓	
13	Para mí, el trabajo es un reto	✓		✓		✓	
14	Obtengo lo que quiero cuando estoy trabajando	✓		✓		✓	
15	En mi trabajo mentalmente soy muy resiliente (flexible)	✓		✓		✓	
16	La dificultad la separo de mí mismo en el trabajo	✓		✓		✓	
17	En mi trabajo siempre persevero cuando algo no va bien	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ENSTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (☒) Aplicable después de corregir (☐) No aplicable (☐)

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mgtr: Lorena Avellaneda, Felipe Arango

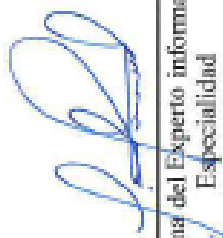
DNI: 41553134

Especialidad del validador: MAGISTER PLANIFICACIÓN URBANA - MBA - ARQUITECTO

1)Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2)Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3) Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Firma del Experto informante
Especialidad

Msc. Ana Feuz Arzuaga Lora
DNI : 41533134

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE (EJECUCION DE EXPEDIENTES TECNICOS)

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: elaboración							
1	La labor que realizo en el área de elaboración expedientes técnicos contribuye en mi desempeño laboral.	✓		✓		✓		
2	Conozco los procedimientos y formatos requeridos para la elaboración de los expedientes técnicos.	✓		✓		✓		
3	Ud. y sus compañeros de trabajo conocen la directiva de acuerdo al INVIERTE.PE para el desarrollo de un expediente técnico.	✓		✓		✓		
4	Consideras que el líder del área equilibra los resultados éticos y profesionales de las decisiones que se toman.	✓		✓		✓		
5	Cree que el equipo multidisciplinario de especialistas al que pertenece demuestran entusiasmo durante la elaboración de un expediente técnico	✓		✓		✓		
6	Los procesos utilizados en el área para la elaboración de expedientes técnicos son los adecuados	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: evaluación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Existe coordinación entre las áreas involucradas del PRONIS cuando se realiza la revisión de los expedientes técnicos	✓		✓		✓		
8	Mi participación como parte del equipo multidisciplinario durante la evaluación del expediente técnico es valorada por la jefatura del área	✓		✓		✓		
9	Existe una comunicación asertiva entre la distintas áreas cuando se evalúa el expediente técnico	✓		✓		✓		

9	Existe una comunicación asertiva entre la distintas áreas cuando se evalúa el expediente técnico	✓		✓						
10	Dedico más tiempo del habitual a la institución cuando evalúo un expediente técnico.	✓		✓					✓	
11	Mi jefe inmediato brinda el acompañamiento necesario cuando realizo mi labor en la evaluación de expedientes técnicos.	✓		✓					✓	
12	El monitoreo al personal para el cumplimiento de las metas ayuda a fortalecer la relación laboral con la institución.	✓		✓					✓	
13	Se cumplen los cronogramas establecidos en la evaluación de los expedientes técnicos.	✓		✓					✓	
14	La evaluación del expediente técnico se realiza de manera coordinada con los profesionales de otras especialidades.	✓		✓					✓	
15	Mis recomendaciones en la evaluación de los expedientes técnicos son valoradas en la institución.	✓		✓					✓	
	DIMENSIÓN 3: aprobación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	La aprobación de cada expediente técnico significa un buen desempeño multidisciplinario dentro de la institución.	✓		✓				✓		
17	Existen muchas trabas que se pueden dar para la aprobación del expediente técnico, dentro y fuera de su área.	✓		✓				✓		
18	Mi contribución es importante para la aprobación de los expedientes técnicos.	✓		✓				✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mgtr: Jessica Palacios Garay

DNI: 00370757

Especialidad del validador: Metodología

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Jessica Palacios
Firma del Experto Informante
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE (EJECUCION DE EXPEDIENTES TECNICOS)

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: elaboración							
1	La labor que realizo en el área de elaboración expedientes técnicos contribuye en mi desempeño laboral.	✓		✓		✓		
2	Conozco los procedimientos y formatos requeridos para la elaboración de los expedientes técnicos.	✓		✓		✓		
3	Ud. y sus compañeros de trabajo conocen la directiva de acuerdo al INVIERTE. PE para el desarrollo de un expediente técnico.	✓		✓		✓		
4	Consideras que el líder del área equilibra los resultados éticos y profesionales de las decisiones que se toman.	✓		✓		✓		
5	Cree que el equipo multidisciplinario de especialistas al que pertenece demuestran entusiasmo durante la elaboración de un expediente técnico	✓		✓		✓		
6	Los procesos utilizados en el área para la elaboración de expedientes técnicos son los adecuados	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: evaluación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Existe coordinación entre las áreas involucradas del PRONIS cuando se realiza la revisión de los expedientes técnicos	✓		✓		✓		
8	Mi participación como parte del equipo multidisciplinario durante la evaluación del expediente técnico es valorada por la jefatura del área	✓		✓		✓		
9	Existe una comunicación asertiva entre la distintas áreas cuando se evalúa el expediente técnico	✓		✓		✓		

9	Existe una comunicación asertiva entre la distintas áreas cuando se evalúa el expediente técnico	✓		✓		✓		✓		
10	Dedico más tiempo del habitual a la institución cuando evalúo un expediente técnico.	✓		✓		✓		✓		
11	Mi jefe inmediato brinda el acompañamiento necesario cuando realizo mi labor en la evaluación de expedientes técnicos.	✓		✓		✓		✓		
12	El monitoreo al personal para el cumplimiento de las metas ayuda a fortalecer la relación laboral con la institución.	✓		✓		✓		✓		
13	Se cumplen los cronogramas establecidos en la evaluación de los expedientes técnicos.	✓		✓		✓		✓		
14	La evaluación del expediente técnico se realiza de manera coordinada con los profesionales de otras especialidades.	✓		✓		✓		✓		
15	Mis recomendaciones en la evaluación de los expedientes técnicos son valoradas en la institución.	✓		✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: aprobación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	La aprobación de cada expediente técnico significa un buen desempeño multidisciplinario dentro de la institución.	✓		✓		✓		✓		
17	Existen muchas trabas que se pueden dar para la aprobación del expediente técnico, dentro y fuera de su área.	✓		✓		✓		✓		
18	Mi contribución es importante para la aprobación de los expedientes técnicos.	✓		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (☒) Aplicable después de corregir (☐) No aplicable (☐)

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mgtr: Bongale Sandoz, Nicolás

DNI: 06673412

Especialidad del validador: Psicología

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.


Firma del Experto informante
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE (EJECUCION DE EXPEDIENTES TECNICOS)

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: elaboración							
1	La labor que realizo en el área de elaboración expedientes técnicos contribuye en mi desempeño laboral.	✓		✓		✓		
2	Conozco los procedimientos y formatos requeridos para la elaboración de los expedientes técnicos.	✓		✓		✓		
3	Ud. y sus compañeros de trabajo conocen la directiva de acuerdo al INVIERTE.PE para el desarrollo de un expediente técnico.	✓		✓		✓		
4	Consideras que el líder del área equilibra los resultados éticos y profesionales de las decisiones que se toman.	✓		✓		✓		
5	Cree que el equipo multidisciplinario de especialistas al que pertenece demuestran entusiasmo durante la elaboración de un expediente técnico	✓		✓		✓		
6	Los procesos utilizados en el área para la elaboración de expedientes técnicos son los adecuados	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: evaluación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Existe coordinación entre las áreas involucradas del PRONIS cuando se realiza la revisión de los expedientes técnicos	✓		✓		✓		
8	Mi participación como parte del equipo multidisciplinario durante la evaluación del expediente técnico es valorada por la jefatura del área	✓		✓		✓		

9	Existe una comunicación asertiva entre la distintas áreas cuando se evalúa el expediente técnico	✓		✓		✓		✓		✓					
10	Dedico más tiempo del habitual a la institución cuando evalúo un expediente técnico.	✓		✓		✓		✓		✓					
11	Mi jefe inmediato brinda el acompañamiento necesario cuando realizo mi labor en la evaluación de expedientes técnicos.	✓		✓		✓		✓		✓					
12	El monitoreo al personal para el cumplimiento de las metas ayuda a fortalecer la relación laboral con la institución.	✓		✓		✓		✓		✓					
13	Se cumplen los cronogramas establecidos en la evaluación de los expedientes técnicos.	✓		✓		✓		✓		✓					
14	La evaluación del expediente técnico se realiza de manera coordinada con los profesionales de otras especialidades.	✓		✓		✓		✓		✓					
15	Mis recomendaciones en la evaluación de los expedientes técnicos son valoradas en la institución.	✓		✓		✓		✓		✓					
	DIMENSIÓN 3: aprobación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
16	La aprobación de cada expediente técnico significa un buen desempeño multidisciplinario dentro de la institución.	✓		✓		✓		✓		✓					
17	Existen muchas trabas que se pueden dar para la aprobación del expediente técnico, dentro y fuera de su área.	✓		✓		✓		✓		✓					
18	Mi contribución es importante para la aprobación de los expedientes técnicos.	✓		✓		✓		✓		✓					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mgtr: Lorena Aguas, Felipe Aguas

IDNI: 41555154

Especialidad del validador: MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN URBANA - MBA - ASESORADO

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Firma del Experto informante
Especialidad

Mgtr. Lcda. Felipe Aguas Lorena Aguas
IDNI: 41555154

Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

BASE DE DATOS DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO COMPROMISO LABORAL

TRABAJADORES	ENTIDAD	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17
TRABAJADOR 1	PRONIS	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5
TRABAJADOR 2	PRONIS	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5
TRABAJADOR 3	PRONIS	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
TRABAJADOR 4	PRONIS	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	5	5	4	3
TRABAJADOR 5	PRONIS	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5
TRABAJADOR 6	PRONIS	4	4	4	3	4	3	5	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4
TRABAJADOR 7	PRONIS	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
TRABAJADOR 8	PRONIS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
TRABAJADOR 9	PRONIS	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5
TRABAJADOR 10	PRONIS	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
TRABAJADOR 11	PRONIS	1	5	1	4	4	5	3	1	1	2	3	1	3	4	2	2	3
TRABAJADOR 12	PRONIS	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4
TRABAJADOR 13	PRONIS	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4
TRABAJADOR 14	PRONIS	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5
TRABAJADOR 15	PRONIS	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
TRABAJADOR 16	PRONIS	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4
TRABAJADOR 17	PRONIS	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
TRABAJADOR 18	PRONIS	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5
TRABAJADOR 19	PRONIS	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5	5	5
TRABAJADOR 20	PRONIS	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5
TRABAJADOR 21	PRONIS	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5
TRABAJADOR 22	PRONIS	2	5	5	2	5	5	5	2	3	4	5	4	5	5	4	5	5
TRABAJADOR 23	PRONIS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
TRABAJADOR 24	PRONIS	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	5
TRABAJADOR 25	PRONIS	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
TRABAJADOR 26	PRONIS	5	5	5	4	5	2	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4
TRABAJADOR 27	PRONIS	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
TRABAJADOR 28	PRONIS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
TRABAJADOR 29	PRONIS	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5
TRABAJADOR 30	PRONIS	4	5	5	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	3	5	3	5
TRABAJADOR 31	PRONIS	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	4	5
TRABAJADOR 32	PRONIS	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5
TRABAJADOR 33	PRONIS	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5
TRABAJADOR 34	PRONIS	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	4	5
TRABAJADOR 35	PRONIS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
TRABAJADOR 36	PRONIS	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5
TRABAJADOR 37	PRONIS	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5

TRABAJADOR 38	PRONIS	5	5	3	4	5	2	5	1	2	4	4	3	5	4	5	2	5
TRABAJADOR 39	PRONIS	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	1
TRABAJADOR 40	PRONIS	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
TRABAJADOR 41	PRONIS	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
TRABAJADOR 42	PRONIS	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4
TRABAJADOR 43	PRONIS	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	1	5	4	4	4	5
TRABAJADOR 44	PRONIS	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
TRABAJADOR 45	PRONIS	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4
TRABAJADOR 46	PRONIS	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
TRABAJADOR 47	PRONIS	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
TRABAJADOR 48	PRONIS	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
TRABAJADOR 49	PRONIS	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
TRABAJADOR 50	PRONIS	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4
TRABAJADOR 51	PRONIS	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5
TRABAJADOR 52	PRONIS	4	5	4	5	5	5	1	5	3	1	3	4	1	5	5	5	1
TRABAJADOR 53	PRONIS	5	3	5	4	5	2	5	4	3	4	5	3	5	4	4	5	5
TRABAJADOR 54	PRONIS	1	5	1	4	3	2	4	5	3	5	3	1	4	1	5	1	4
TRABAJADOR 55	PRONIS	5	5	5	4	5	4	5	3	3	4	5	3	5	4	1	4	5
TRABAJADOR 56	PRONIS	1	4	1	5	5	1	4	4	1	5	3	5	1	4	1	4	5
TRABAJADOR 57	PRONIS	5	4	3	4	4	5	3	5	4	3	5	3	4	1	1	3	5
TRABAJADOR 58	PRONIS	3	5	2	4	3	5	3	5	4	2	5	4	3	1	5	4	5
TRABAJADOR 59	PRONIS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
TRABAJADOR 60	PRONIS	5	5	5	4	3	3	2	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4

Estadísticas de confiabilidad instrumento 1

Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
0,865	17

Se muestra el resultado de la prueba de confiabilidad al instrumento que mide el compromiso laboral, mostró un índice de 0,865 que es mayor a 0,7, lo que indica que el instrumento es confiable y coherente.

**BASE DE DATOS DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO EJECUCION DE EXPEDIENTES
TECNICOS**

TRABAJADORES	ENTIDAD	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18
TRABAJADOR 1	PRONIS	3	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	2	3	4	4	3	4
TRABAJADOR 2	PRONIS	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	5
TRABAJADOR 3	PRONIS	5	4	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
TRABAJADOR 4	PRONIS	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	3	3
TRABAJADOR 5	PRONIS	5	5	3	3	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5
TRABAJADOR 6	PRONIS	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5
TRABAJADOR 7	PRONIS	5	5	3	4	5	4	2	5	4	3	3	3	3	4	5	4	2	5
TRABAJADOR 8	PRONIS	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
TRABAJADOR 9	PRONIS	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4
TRABAJADOR 10	PRONIS	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	5
TRABAJADOR 11	PRONIS	5	5	4	2	5	2	2	1	4	5	2	2	1	4	4	2	3	4
TRABAJADOR 12	PRONIS	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4
TRABAJADOR 13	PRONIS	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5
TRABAJADOR 14	PRONIS	4	4	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4
TRABAJADOR 15	PRONIS	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5
TRABAJADOR 16	PRONIS	4	5	5	4	5	5	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	5
TRABAJADOR 17	PRONIS	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
TRABAJADOR 18	PRONIS	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
TRABAJADOR 19	PRONIS	3	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4
TRABAJADOR 20	PRONIS	4	4	2	1	5	3	3	2	4	5	5	3	3	4	2	3	2	2
TRABAJADOR 21	PRONIS	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	5
TRABAJADOR 22	PRONIS	5	3	1	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3
TRABAJADOR 23	PRONIS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
TRABAJADOR 24	PRONIS	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5
TRABAJADOR 25	PRONIS	5	5	3	5	5	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4
TRABAJADOR 26	PRONIS	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
TRABAJADOR 27	PRONIS	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
TRABAJADOR 28	PRONIS	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5
TRABAJADOR 29	PRONIS	5	4	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	2
TRABAJADOR 30	PRONIS	5	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5
TRABAJADOR 31	PRONIS	5	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4
TRABAJADOR 32	PRONIS	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	2	3	3	4	3	4
TRABAJADOR 33	PRONIS	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	3
TRABAJADOR 34	PRONIS	4	5	3	3	5	3	3	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	3
TRABAJADOR 35	PRONIS	5	3	1	3	5	2	5	2	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5
TRABAJADOR 36	PRONIS	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
TRABAJADOR 37	PRONIS	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
TRABAJADOR 38	PRONIS	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	2	4
TRABAJADOR 39	PRONIS	5	5	3	3	5	2	2	3	2	4	4	3	1	2	3	3	1	4
TRABAJADOR 40	PRONIS	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	5	4	3
TRABAJADOR 41	PRONIS	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4
TRABAJADOR 42	PRONIS	5	4	2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5
TRABAJADOR 43	PRONIS	4	5	4	4	5	3	4	3	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5
TRABAJADOR 44	PRONIS	5	5	5	3	5	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4
TRABAJADOR 45	PRONIS	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	3	5
TRABAJADOR 46	PRONIS	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	4	4	5	5	3	5
TRABAJADOR 47	PRONIS	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4

TRABAJADOR 48	PRONIS	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	3	4	5	4	2	4
TRABAJADOR 49	PRONIS	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
TRABAJADOR 50	PRONIS	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
TRABAJADOR 51	PRONIS	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4
TRABAJADOR 52	PRONIS	4	3	2	2	4	2	4	2	3	3	2	4	1	4	3	4	4	5
TRABAJADOR 53	PRONIS	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	4	3	2	3	4	3
TRABAJADOR 54	PRONIS	5	3	2	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	5	5	3	2	1
TRABAJADOR 55	PRONIS	5	5	4	2	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4
TRABAJADOR 56	PRONIS	3	4	2	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	2	3
TRABAJADOR 57	PRONIS	3	2	2	3	2	3	3	4	2	4	3	4	2	3	4	3	4	3
TRABAJADOR 58	PRONIS	4	2	4	3	4	2	4	5	2	4	3	5	2	4	3	4	5	3
TRABAJADOR 59	PRONIS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
TRABAJADOR 60	PRONIS	4	4	3	5	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5

Estadísticas de confiabilidad instrumento 2

Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
0,869	18

Se muestra el resultado de la prueba de confiabilidad del instrumento que mide la ejecución del expediente técnico, mostró un índice de 0,869 que es mayor a 0,7, lo que indica que el instrumento es confiable y tiene coherencia en sus constructos.

Anexo 5: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Esta investigación tiene como objetivo explorar el conocimiento y el uso del consentimiento informado que tienen los trabajadores del PRONIS. Es realizada por Francisco Javier Carranza Rodríguez, alumno de la Maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo. Con esa finalidad, le pedimos su colaboración, respondiendo este cuestionario que le tomará aproximadamente 15 minutos. Su participación es enteramente voluntaria.

Este cuestionario contiene una serie de afirmaciones, las cuales tienen diversas categorías de respuesta. Le solicitamos que lea con atención cada una de ellas para responderlas adecuadamente. Le agradeceremos nos proporcione una respuesta SINCERA y HONESTA. El cuestionario es ANÓNIMO, por lo que no es necesario colocar su nombre en ningún lugar. La información recopilada a través de este cuestionario será manejada únicamente por los investigadores y con el único fin de este estudio.

Si tiene dudas con alguna afirmación, por favor consúltela con quien le hizo llegar el presente cuestionario. Si desea dejar de responder el cuestionario puede hacerlo en el momento que usted lo desee. Ante cualquier duda o consulta escribir a: javiercarpe@yahoo.com

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

Yo, _____ he sido informado(a) de las condiciones en las cuales acepto participar en la investigación realizada por el alumno de la Maestría de Gerencia en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo.

Por lo que consiento voluntariamente participar en esta investigación en calidad de participante, pudiendo retirarme de esta en cualquier momento, sin que ello me perjudique.

Lima 23 de diciembre del 2019

Firma del participante

Francisco Javier Carranza Rodríguez
DNI: 10618985

Anexo 6: Constancia de haber aplicado el instrumento



PERÚ

Ministerio de Salud

Viceministerio de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud

Programa Nacional de
Inversiones en Salud

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

El Arquitecto Franklin Santiago Chavez Torres con CAP N° 004007, jefe de la Unidad de Estudios Definitivos – Programa Nacional de Inversiones en Salud – PRONIS.

Hace constar que:

Don Francisco Javier Carranza Rodriguez, identificado con D.N.I. N° 10618985, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, desarrollo en esta entidad la aplicación de instrumentos para ejecutar su trabajo de investigación (tesis) titulada: **"COMPROMISO LABORAL Y LA EJECUCIÓN DE EXPEDIENTES TÉCNICOS EN EL PROGRAMA NACIONAL DE INVERSIONES EN SALUD EN EL AÑO 2019"**.

Los instrumentos aplicados fueron: Compromiso Laboral con 17 Ítems y Ejecución de Expedientes Técnicos con 18 Ítems.

Por tal motivo se le facilitó el acceso a esta entidad para la ejecución del estudio antes mencionado.

Lima 23 de diciembre de 2019



ARO. FRANKLIN SANTIAGO CHAVEZ TORRES
Jefe de la Unidad de Estudios Definitivos
Programa Nacional de Inversiones en Salud
UE 125 PRONIS

Anexo 7: Índice de similitud

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1244041490&lang=es&u=1068032488&ro=103&s=1

feedback studio | Compromiso laboral y la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Compromiso laboral y la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:
Br Francisco Javier Carranza Rodríguez (ORCID: 0000-0001-6742-1756)

ASESOR:
Dra. Jessica Palacios Garay (ORCID: 0000-0002-2315-1683)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2020

Página: 1 de 38 | Número de palabras: 12411 | Text-only Report | High Resolution | Activado

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

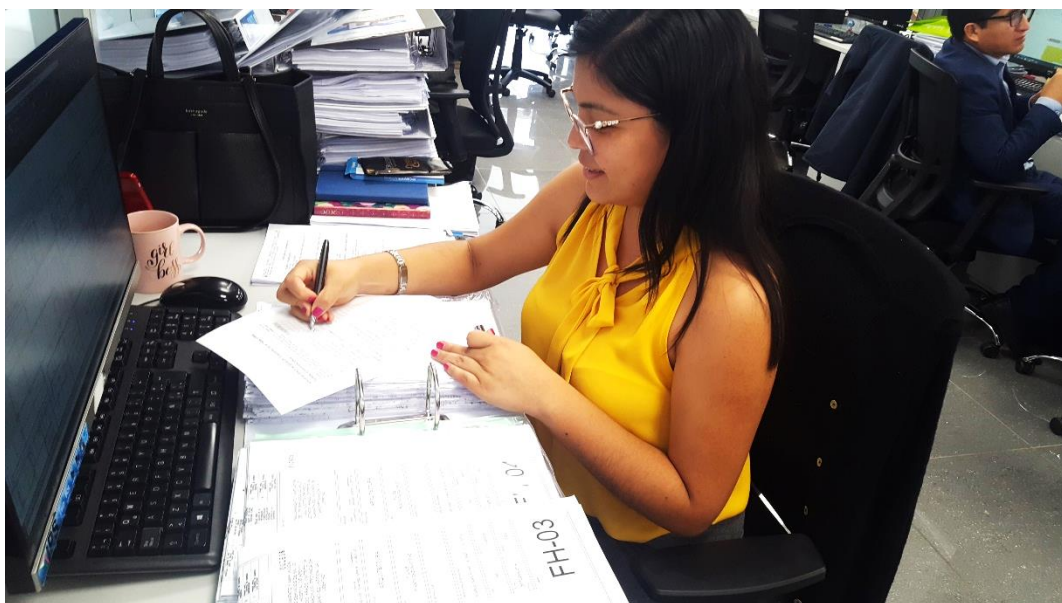
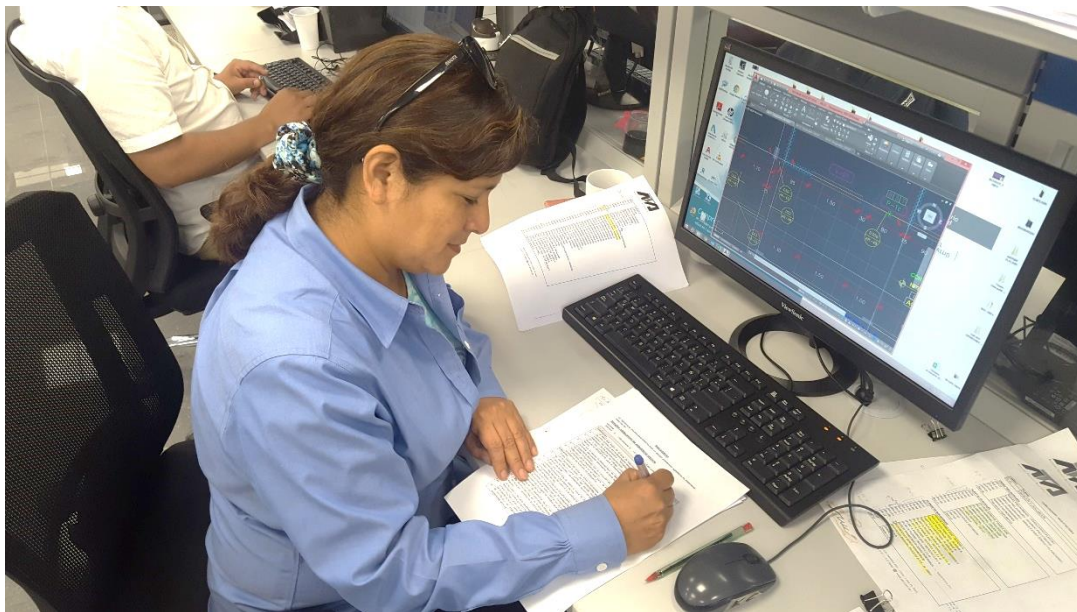
Ver fuentes en Inglés (Beta)

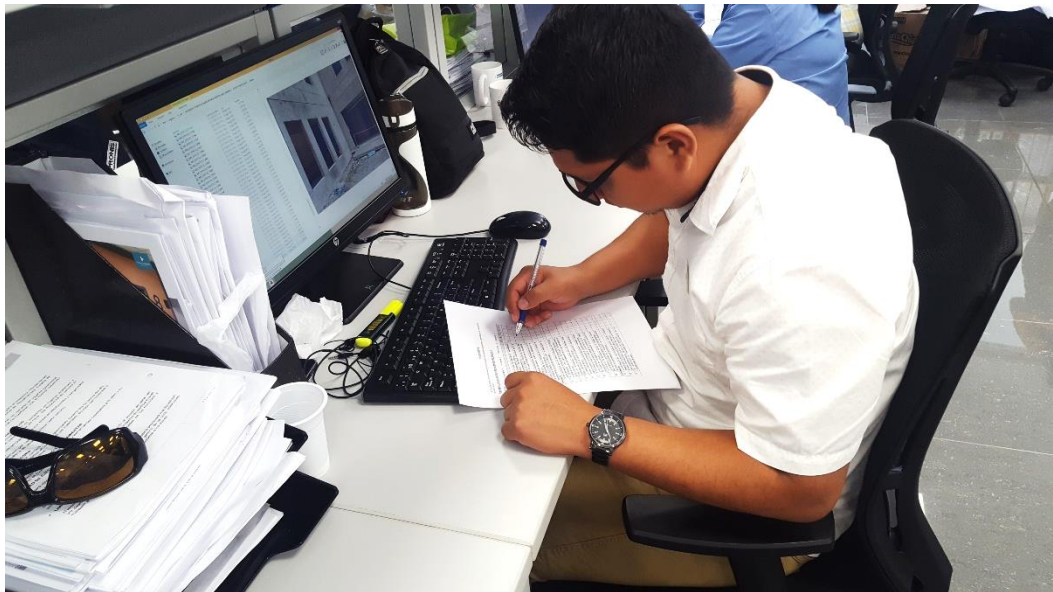
Coincidencias

1	Entregado a Universida...	7 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pe	4 %	>
3	Entregado a Universida...	2 %	>
4	revistas.um.es	1 %	>
5	www.pronis.gob.pe	1 %	>
6	repositorio.unsa.edu.pe	<1 %	>
7	Entregado a Pontificia ...	<1 %	>
8	repositorio.uigx.edu.pe	<1 %	>
9	repositorio.unamad.ed...	<1 %	>
10	Entregado a Universida...	<1 %	>
11	repositorio.unasam.ed...	<1 %	>

09:30
20/01/2020

Anexo 8: Otras evidencias









UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Compromiso laboral y la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional
de Inversiones en Salud en el año 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br Francisco Javier Carranza Rodríguez (ORCID: 0000-0001-6742-1756)

ASESORA:

Dra. Jessica Palacios Garay (ORCID: 0000-0002-2315-1683)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2020

Compromiso laboral y la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019

Labor commitment and the execution of technical files in the National Health Investment Program in 2019

CARRANZA RODRÍGUEZ, Francisco Javier¹

RESUMEN

La presente investigación titulada Compromiso laboral y la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019, procura reconocer la importancia del compromiso laboral y su incidencia con la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud. El presente trabajo tuvo como objetivo general determinar el grado de relación que existe entre el Compromiso Laboral en los trabajadores del PRONIS y la ejecución de expedientes técnicos. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables antes mencionadas, los cuales fueron sometidos a las respectivas pruebas de confiabilidad y validez, que determinaron que son aceptables para su aplicación. El método empleado fue el hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; diseño no experimental de corte transversal. La muestra fue censal conformado por 60 trabajadores en igualdad de condiciones pertenecientes al área de estudios definitivos en el PRONIS. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach. Se concluyó que existen evidencias suficientes para afirmar existe relación entre el Compromiso Laboral y la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019, ($r=430$, $p<0.05$).

Palabras claves: Compromiso laboral, ejecución, expedientes técnicos, programa nacional, inversiones

ABSTRACT

This research entitled Labor Commitment and the execution of technical files in the National Health Investment Program in 2019, seeks to recognize the importance of the labor commitment and its incidence with the execution of technical files in the National Health Investment Program. The purpose of this work was to determine the degree of relationship between the Labor Commitment in PRONIS workers and the execution of technical files. The instruments that were used were Likert scale questionnaires for the aforementioned variables, which were subjected to the respective reliability and validity tests, which determined that they are acceptable for their application. The method used was the hypothetical deductive, the type of investigation was basic, correlational level, quantitative approach; non-experimental cross-sectional design. The sample was census formed by 60 workers on equal terms belonging to the area of definitive studies in the PRONIS. The technique used to collect information was the survey and the data collection instruments were the questionnaires that were duly validated through expert judgments and their reliability through the Cronbach Alpha reliability statistic. It was concluded that there is sufficient evidence to affirm that there is a relationship between the Labor Commitment and the execution of technical files in the National Health Investment Program in 2019, ($r = 430$, $p < 0.05$).

Keywords: Labor commitment, execution, technical files, national program, investments

I. INTRODUCCIÓN

La inversión pública en el Perú ha sido una preocupación de los distintos gobiernos en los últimos años, tratando de crear sistemas asertivos de gestión para viabilizar los Proyectos de Inversión, desde que asumió el gobierno Pedro Pablo Kuczynski, se sustituyó el Sistema Nacional de Inversión Pública (SNIP) por INVIERTE.PE, con el objetivo de ayudar a los gobiernos locales y regionales en hacer más ágiles sus planes financieros públicos, el Ministro de Economía durante esa gestión Fernando Zavala, afirmaba que de esta manera los peruanos tendrían más obras en menos tiempo. Mediante el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones INVIERTE.PE, se ha diseñado mecanismos más simples para que un Plan de financiación Pública sea declarado viable para su futura ejecución, de tal modo que, una vez declarado viable pase a la siguiente etapa; la formulación del expediente técnico es el siguiente paso; de la correcta ejecución de este documento, dependerá la ejecución de una obra.

Asimismo, para abordar el tema con respecto a Proyectos de Inversión Pública, se consideró como referente al Programa Nacional de Inversiones en Salud - PRONIS, este es un programa que ejecuta sus actividades a través de la Unidad Ejecutora 125 que depende al Ministerio de Salud, rinde cuentas al Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud, institución que tiene a su cargo la formulación, ejecución y supervisión a nivel nacional de los estudios de pre inversión y los proyectos de inversión en salud para todos los niveles de complejidad, de tal manera que la elaboración de los expedientes técnicos es sumamente importante para la ejecución de infraestructura hospitalaria, el área técnica que se encarga de este proceso es la Unidad de Estudios Definitivos.

Son múltiples los factores que afectan a los trabajadores en tener un bajo rendimiento dentro de su centro laboral, es por esta razón que el compromiso con la institución u organización son ineficaces. Fernández (s.f.) señaló que el principal factor son los sueldos, la falta de vacaciones, las excesivas jornadas de trabajo, etc. Si hay un rasgo general que caracteriza la situación de la contratación en el Perú es la complicada heterogeneidad de la fuerza de trabajo, su baja producción y la extendida carencia, en la institución de nuestro interés que es PRONIS.

Las cifras a nivel nacional son dramáticas de cumplimiento de propósitos en Proyectos de inversión Pública, de acuerdo a un informe que emitió la Contraloría el 31 de julio del 2018, Shack (2019) señaló que las

instituciones públicas han expresado de 867 proyectos de inversión pública se encuentran detenidos, demostrando una cifra alarmante de S/ 16,871 millones (2.3% del PBI) en contratos por cumplir.

Por ello el tema principal es la gestión para que un PIP sea declarado viable, también se debe tomar en consideración el trabajo de los especialistas que se dedican a elaborarlo, porque si ellos cometen errores no se podrá ejecutar la obra. Realmente es preocupante a quién señalar cuando un PIP no llega cumplirse, como señalamos líneas atrás también se culpa al expediente técnico esta ineficacia.

En este estudio se ha tenido en cuenta como antecedentes internacionales los siguientes estudios: el de Sanclemente, Elboj e Íñiguez (2017) en su artículo tuvieron como objetivo determinar el nivel de engagement y la relación con las seis áreas de la vida laboral en los profesionales de enfermería en la ciudad de Huesca (España) y su asociación con las variables socio-demográficas y laborales; trabajó con un enfoque cuantitativo, donde recolectó los datos para probar sus hipótesis, empleó un nivel descriptivo- correlacional, optando por un diseño no experimental, el tamaño de la población fue de 305 profesionales, la técnica de estudio fue la encuesta y el instrumento que se usó para el recojo de datos fue el cuestionario; se llegó a la conclusión que entre engagement y la relación con las seis áreas de la vida laboral en los profesionales existe un vínculo, asimismo, su resultado en la correlación de Spearman obtuvo un resultado de 0.715, $p < 0.05$.

Asimismo, Del Rosario (2017) con el estudio del Clima organizacional y nivel de compromiso laboral de los empleados de la Organización de Servicios Postales del Perú. Lima 2016. Se pudo trabajar bajo la investigación básica, donde se busca la correlación de los temas a estudiar, y donde se cuantifica los datos arrojados tomándose como el enfoque del estudio. En cuanto a la población estuvo conformada por 98 empleados. Llegó a concluir que el grado de ejecución laboral se vincula positivamente con la responsabilidad que tienen los empleados de dicha entidad. Arrojando como resultado una correlación directa y alta ($r = 0.823^{**}$), en pocas palabras, que en progreso que exista mejoría el grado de ejecución laboral, de tal manera se mejorará el nivel de responsabilidad de los empleados.

Se tomó en cuenta para esta investigación como bases teóricas los aportes de la Psicología Social; esta ciencia en la actual es la que se encarga de abordar las relaciones interpersonales en una institución desde la parte subjetiva, de cómo el trato, lenguaje, etc. generan influencia en el trabajador, siendo un factor

importante la motivación, las personas responden ante estímulos que genera la empresa sobre ellos, que permiten se sientan validados y valorados, esto permite que el incremento de la autoestima, hace que un trabajador empoderado sea más productivo. Los primeros estudios de la Psicología Social, se dieron en el siglo XIX con la investigación de Gabriel Tarde psicólogo y sociólogo francés que estableció las bases de la Teoría social; Tonkonof (2015) tomando los estudios de Tarde quien señala con respecto a la persona de forma metafórica, que no se nace, sino que se llega a ser semejante, dando entender el efecto de un individuo puede generar sobre otro; de tal forma que imita sus conductas. Edward Ross en Estados Unidos recibió la influencia de Tarde y postuló que la conducta se da como resultado de la interacción con otros individuos, su teoría fue bastante difundida en el norte del continente.

De esta manera, Marcantonio (2017) tomando los conceptos Salanova y Schafell (2009) el engagement es la actitud que toma el individuo hacia su trabajo, tratando de que todas sus funciones se realicen efectiva y eficazmente, todo ello para tener control sobre las actividades que realiza.

Además, OMS (2018) plantea tres dimensiones que deben ser consideradas para su estudio clínico del burnout que deben ser considerados en esta investigación como efectos negativos opuestos al compromiso laboral: a) Sentimientos de falta de energía o agotamiento, b) Este es un estado más mental que se refleja en apatía o rechazo laboral, el cansancio y la fatiga es habitual, el trabajador no demuestra entusiasmo por su labor. c) Desarrollo de la distancia mental referente a la labor realizada, o afectos negativos o cínicos referente a la labor.

Por otro lado, el MEF (2017) afirma que el expediente técnico es un contenido que tiene las investigaciones de ingeniería detallada con su determinada memoria, fundamentos, descriptivo, determinaciones técnicas y el presupuesto establecido.

Asimismo, el Ministerio de Economía y Finanzas y Dirección general de inversión Pública (2014) tiene como referente teórico los Proyectos de Inversión Pública (PIP), este nace de una necesidad sectorial de cada ministerio, en el caso de esta investigación es el MINSA(s.f.) nuestro referente, porque de él depende el Programa Nacional de Inversión Pública (PRONIS) que se encarga de la formulación, ejecución y supervisión en todo el país de las investigaciones realizadas sobre los métodos de financiación en relación a la sanidad para todas las categorías complejas, no obstante a ello, ofrecer cuidados técnicos integrales en conformidad a las condiciones normativas y

técnicas modernizadas, asimismo a los acuerdos concernientes. De acuerdo a información que aparece en su página institucional, su creación se dio mediante el Decreto Supremo N°035-2014-SA, promulgado el 27 de noviembre de 2014 y su correspondiente Manual de Operaciones fue comprobado por medio de la Resolución Ministerial N°463-2015/MINSA y reestructurado por medio de las Resoluciones Ministeriales N° 1151-2018/MINSA y N°652-2019/MINSA.

Por ello se plantearon como problema general ¿Cuál es la relación entre el Compromiso Laboral y la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019?, de igual manera los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el Compromiso Laboral y la elaboración de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019?, ¿Cuál es la relación entre el Compromiso Laboral y la revisión de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019?, ¿Cuál es la relación entre el Compromiso Laboral y la aprobación de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019?.

Siendo los objetivos el propósito de toda investigación se plantea el objetivo general: Determinar que existe relación entre el Compromiso Laboral y la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019. Teniendo como objetivos específicos: Determinar que existe relación entre el Compromiso Laboral y la elaboración de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019. Determinar que existe relación entre el Compromiso Laboral y la revisión de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019. Determinar que existe relación entre el Compromiso Laboral y la aprobación de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019.

La hipótesis es un enunciado proposicional que plantea una nueva solución creativa, frente a una realidad de tal manera que se consideró en esta investigación las siguientes: Existe relación significativa entre el Compromiso Laboral y la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019. Siendo las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el Compromiso Laboral y la elaboración de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019. Existe relación significativa entre el Compromiso Laboral y la revisión de

expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019. Existe relación significativa entre el Compromiso Laboral y la aprobación de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019.

II. MÉTODO

Tipo y diseño de investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, para Bisquerra (2014) manifestó que el enfoque cuantitativo asiste a una realidad invariable, con una perspectiva externa, enfoque particular y una estructura rígida y sistemática, proceso controlado e hipótesis probables y resultados inferenciales.

Asimismo, se empleó en este estudio un procedimiento hipotético deductivo. Según Bisquerra (2014), indico que este análisis se da a través de un planteamiento de problema para luego proceder a la elaboración de hipótesis que luego serán afirmadas o refutadas y a partir de ahí crear nuevas soluciones.

En el estudio se empleó un diseño no experimental, ya que no se aplicó ningún control sobre las variables en estudio, Valderrama (2014) afirmó que este tipo de diseño se caracteriza por no manipular deliberadamente ninguna de las variables en estudio, presentadas tal como son para luego proceder a analizarlas.

La investigación perteneció al tipo descriptivo correlacional, descriptivo porque se recogieron información de manera congruente sobre las variables en estudio; por otro lado, tuvo como finalidad determinar y conocer el vínculo entre las variables.

De corte transversal, según Hernández, Fernández y Baptista, (2014) indicaron que las investigaciones son transversales por que la recolección de datos se realizó en solo momento.

El estudio fue de tipo básica, según Zorrilla (1993) afirmó que es básica porque permitió generar nuevos conocimientos científicos basados en la realidad y así lograr ampliar una mayor información de dichas variables.

El nivel que se empleó en la investigación fue descriptivo, es el estudio descriptivo consiste en describir, explorar, observar y analizar el problema real y como se desarrollan estos procesos.

Población y muestra

Carrasco (2007) determina que los participantes en un grupo de todos los aspectos que tienen a un campo espacial donde se realizará el estudio.

En dicha investigación se trabajó con una muestra censal de 60 trabajadores en igualdad de condiciones pertenecientes al área de estudios definitivos en PRONIS.

Técnicas e instrumentos

En dicha investigación se empleó la escala de Likert, Carrasco (2007) señala que la escala sirve para medir actitud del comportamiento humano, en cuanto a la escala de Likert, tiene como antecedente la de Thurstone empleada en los años 20 y 30, en este instrumento se emplean ítems que se presentan en forma promocional positiva, su aplicación es favorable cuando refiere de un conjunto numeroso de individuos, además ayuda a obtener una opinión más objetiva de acuerdo al grado de percepción.

De tal manera que se realizó instrumento de elaboración propia en escala de Likert para la Dimensión Ejecución de expediente técnico. Con respecto a la variable Compromiso Laboral se ha empleado el instrumento estandarizado elaborado por Salanova y Schifer (2009) cuestionario UWES constituye el instrumento más utilizado para medir el engagement.

Método de análisis de datos

Según Hernández et al. (2014), nos expresan que los métodos de análisis cuantitativos, tienen un motivo y un fin específico, por lo que no es importante realizar más análisis, ya que la estadística es un instrumento para la evaluación de datos.

Estadística descriptiva

Valderrama (2014) afirmó que el análisis descriptivo es necesario ya que facilita el acercamiento a los datos que revelan los instrumentos utilizados en la investigación. Las cuales incluye: tablas de frecuencias y figuras para observar la conducta de ambas variables y las dimensiones de estudio.

Estadística inferencial/ Prueba de hipótesis

Es la que permite contrastar las hipótesis hechas para saber el grado de correlación que se presenta entre las variables, el cual necesita utilizar la prueba Rho de Spearman, está indicado los datos que se obtuvieron para aceptar o rechazar las hipótesis propuestas en la investigación.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

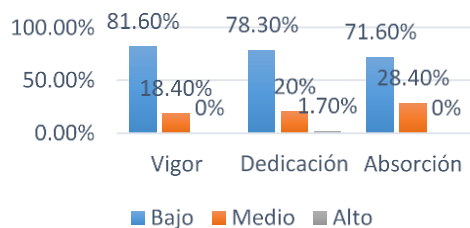


Figura 1. Niveles del compromiso laboral de los trabajadores según sus dimensiones

Se evidencia que la dimensión vigor es la más representativa en el compromiso en el campo laboral de los empleados de la institución del estudio, en comparación a las otras dimensiones, adicional a ello, se evidencia que en la dimensión absorción, tiene el porcentaje menor de nivel medio.

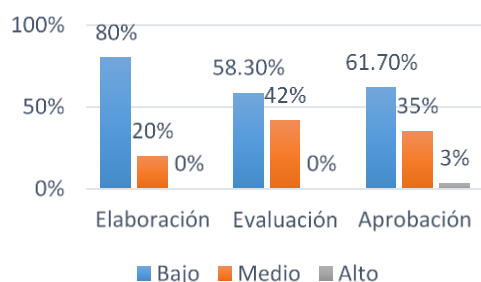


Figura 2. Niveles de ejecución del expediente técnico según sus dimensiones

Se evidencia que la dimensión elaboración es la más representativa para el variable expediente técnico en comparación a las otras dimensiones, adicional a ello, se observa que en la dimensión evaluación tiene el porcentaje menor en el nivel alto.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el Compromiso Laboral y la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019.

H1: Existe relación significativa entre el Compromiso Laboral y la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019.

Tabla 1

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman: Compromiso Laboral y ejecución de expedientes técnicos

Correlaciones		Compromiso Laboral	Ejecución de expedientes técnicos
Rho de Spearman	Compromiso Laboral	1,000	,430**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	60	60
	Ejecución de expedientes técnicos	Coeficiente de correlación	,430**
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	60	60

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se pueden evidenciar los datos de la prueba de correlación, en donde el valor obtenido para la significancia $p = ,001 < ,05$. Este valor estadístico facilita el rechazo de la hipótesis nula infiriendo que se presenta una correlación directa entre los elementos. En cuanto al índice de correlación $r_s = ,430$ lo que alude a una relación positiva moderada.

IV. DISCUSIÓN

En esta investigación se ha evidenciado el propósito global que fue determinar que se presenta un vínculo entre el Compromiso Laboral y la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud - PRONIS. Asimismo, siguiendo este estudio, utilizándose la prueba de Rho de Spearman para conocer el nivel de correlación entre ambos elementos de estudio. Los resultados obtenidos según la variable compromiso laboral indican que el nivel más representativo es el nivel bajo, en sus tres dimensiones, lo que puede demostrar un compromiso por el trabajo que realiza cada colaborador de la institución del estudio, mientras que para la ejecución de expedientes técnicos se observó principalmente es el nivel bajo, en sus tres dimensiones, lo que puede demostrar un conocimiento técnico de los profesionales que llevan a cabo el desarrollo de los expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud; en la tabla cruzada se evidencia que el 7(11.7%) de los encuestados perciben un nivel medio en la variable compromiso laboral y un nivel medio en expediente técnico, el 40 (66.7%) un nivel bajo en compromiso laboral y bajo e expediente técnico, siendo los niveles predominantes medio

y bajo. Asimismo, siguiendo este estudio, utilizándose la prueba de Rho de Spearman para conocer el nivel de correlación entre ambos elementos de estudio, corroborándose dicha información, a través de la prueba de hipótesis que evidencio un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,430 en grado positiva moderada y un (p) valor de 0,001 <0.05; rechazándose la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Estos datos confirman que se presenta un vínculo entre el compromiso laboral y la ejecución de expedientes técnicos. Estos resultados coinciden con los obtenidos por Merino (2017) El compromiso en el trabajo (engagement) estudio empírico en empleados de congregación religiosa educativa. El autor tuvo como propósito establecer el vínculo del engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en los centros educativos de la Congregación Salesiana en España. Concluyo con una correlación significativa ($r=0,509$, $p<0,05$), la engagement se vincula con el desempeño laboral de los trabajadores en los centros educativos de la Congregación Salesiana en España.

I. CONCLUSIONES

El compromiso laboral tiene relación $r=0,430$ y significativamente $p=0,001$ con la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud en el año 2019, por lo que se corroboró la hipótesis del estudio y es rechazada la hipótesis nula y se estableció que la relación es positiva moderada. En tal sentido, los trabajadores demostraron un interés superficial durante la ejecución de los expedientes técnicos, requiriéndose un mayor esfuerzo por parte de los mismos para conseguir mejores rendimientos en la labor desempeñada.

II. RECOMENDACIONES

La jefatura general a través del área de recursos humanos del Programa Nacional de Inversiones en Salud debe implementar programas de capacitación y motivación dirigidos al personal a fin de mejorar el compromiso laboral y con ello la ejecución de expedientes técnicos en el Programa Nacional de Inversiones en Salud.

REFERENCIAS

- [1] Bisquerra, S. (2014). Metodología de la investigación. Colombia: Buenos Aires: Ateneo
- [2] Carrasco, S. (2007). Metodología de la investigación científica. Editorial San Marcos: Lima, Perú.
- [3] Del Rosario, D. (2017). Clima organizacional y nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la Empresa de Servicios Postales del Perú (Tesis de Maestría). Lima 2016. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5830>
- [4] Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Recuperado de: https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- [5] Marcantonio, C. (2017) Concepto y alcance del término Engagement. Requerimiento a los empleados. Revista Argentina de investigación, 3(2). Recuperado de <http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/ra/article/view/v3n2-2a7>
- [6] Ministerio de Economía y Finanzas y Dirección general de inversión Pública (2014). Guía general para identificación, formulación y evaluación social de proyectos de inversión pública, a nivel de perfil. Recuperado de https://www.mef.gob.pe/contenidos/inv_publica/docs/novedades/2015/guia_general.pdf
- [7] OMS (2018). ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics. Recuperado de <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>
- [8] Sacks, A. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. Journal of Managerial Psychology, 21 (7), 600–619.
- [9] Salanova, M. y Schifer, W. (2009) El engagement en el trabajo, Alianza Editorial, Madrid, España. Recuperado de: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf
- [10] Sanclemente, I., Saso, C., y Berrozpe, T. (2017). Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales

asociadas. Universidad de Murcia.
Enfermería Global, 16 (3), 400-413.
Disponible en:
<http://revistas.um.es/eglobal/article/view/259541>

- [11] Tonkonof, S. (mayo, 2015). Individuo, multitud y cambio social. Una aproximación a la teoría social de Gabriel Tarde. *Antípoda. Revista de Antropología y Arqueología* (24). Recuperado <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/10.7440/antipoda24.2016.08>
- [12] Valderrama, S. (2014). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial San Marcos: Perú.